
FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

**“EL ASPECTO TE LEOLOGICO DEL AVISO
RESCISORIO POR PARTE DEL PATRON”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITUTO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

JUAN MANUEL MARTÍNEZ MORENO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CELAYA, GTO. 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS:

Por ser la fuente inspiradora de todas las obras humanas y el principio de justicia más recto que existe en el mundo; sin cuyo consentimiento hubiera sido imposible haber visto cumplidas las aspiraciones que se pretendieron con esta investigación.

A LA U.L.S.A.B:

Por haberme permitido formar y fortalecer dentro de sus aulas mi criterio como profesional, practicante del derecho y asiduo defensor de los principios humanos

A MIS CATEDRÁTICOS:

Quienes con su empeño, dedicación, profesionalismo y amplio conocimiento en el ramo del Derecho; fueron inculcando en mi persona el aprecio por el Derecho e interés de superación que hoy en día nos caracteriza a los egresados de tan digna institución.

A MI ASESOR LIC. CARLOS

ACEVEDO QUILES:

Persona que no limitó esfuerzos por orientar adecuadamente el trabajo de investigación que el día de hoy se ve materializado, y quien con sus amplios comentarios y opiniones le dio el enfoque adecuado y llevó a buen término esta tesis. Ya que sus sesiones se transformaban en una cátedra magistral llena de valores universales como la justicia, honestidad, igualdad, entre otras que se derivan dentro de la medios de producción (patrón y trabajador)

A MIS SINODALES:

Por ser personas que me han hecho reflexionar sobre el entorno de la realidad social que emana de una convivencia espiritual e intelectual que hacen de un hombre una persona de éxito. Independientemente de su apoyo profesional que fue de gran importancia y experiencia en mi vida

DEDICATORIAS:

A IRMA:

Siempre inseparable, eterna esposa y compañera de mi vida; quien colaboró de manera directa en mi ánimo para titularme, por darme a cada instante su apoyo incondicional y gran confianza. Para ella con todo mi amor y cariño.

A MIS HIJOS:

Juan Manuel y Juan Carlos.- A ellos por ser el motivo de mí existir y de continuar luchando para su buen bienestar. Ya que Ustedes son lo mejor que me ha dado la vida, y el mejor premio que me he ganado; ¡gracias Irma por darme esta gran dicha y felicidad!.

A MI COLABORADOR Y COMPAÑERO DEL DESPACHO:

Lic. JOSE JESÚS HERNANDEZ PATIÑO y Lic. JOSÉ FRANCISCO GUERRA LIRA.- A ellos, que fueron parte fundamental en mi titulación, quienes me brindaron su apoyo ilimitado tanto moral como espiritual e incondicional; y que en este momento no encuentro palabras adecuadas para darles mi agradecimiento por el ánimo, el optimismo y el aliento para que el suscrito continuara con esta gran obra.

A MIS PADRES:

Manuel y Esther: Quienes realmente se merecen este reconocimiento, porque gracias a sus privaciones, lágrimas y esfuerzos lucharon de manera incansable para poder otorgarme el mejor tesoro y herencia que le pudieran brindar a un hijo. Para ellos.

A MI HERMANA:

Lupe.- Que a pesar de que en algunos de los momentos más felices de mi vida no estuviste presente por la distancia en la que te encontrabas jamás me olvide de ti y de tus hijas; más nunca es tarde para que compartas este triunfo conmigo ya que también, lo hice pensado en ti y en tus niñas (Lupita, Katerin y Miriam); porque son parte importante de mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO DEL DESPACHO:

Lic. DAVID MARTÍNEZ CURTIDOR, Lic. JAVIER MENDOZA ROJAS, Secretaria ADRIANA AGUILAR y JOSÉ QUEMADA FLORES. A ellos, por estar a mi lado de manera indirecta y darme ánimo para no dejar esta investigación abandonada; y por darme en cada instante su apoyo incondicional siempre recibido y que hoy se ve concluido en el presente trabajo. Y en especial a la Srta. Adriana por las molestias causadas en la elaboración de ésta Tesis.

ÍNDICE

Pag.

Introducción.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1.	El derecho precolonial.....	1
1.2.	El derecho del trabajo en la Nueva España.....	3
1.3.	El México Independiente.....	6
1.4.	La Constitución de 1857, la legislación civil y penal del liberalismo.....	8
1.5	El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX.....	11
1.6	El Porfiriato.....	16
	1.6.1 La huelga de Cananea y de Río Blanco.....	17
	1.6.2 La aportación del programa del Partido liberal, En materia del trabajo.....	23
1.7	La revolución: la problemática social y las obras legislativas en materia del trabajo.....	23
	1.7.1 El movimiento sindical durante la revolución.....	28
	1.7.2 La huelga del 31 de julio de 1916.....	29

CAPITULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO EN MÉXICO

2.1	La regulación en la Constitución Mexicana de 1917.....	31
2.2	La ley laboral de 1931.....	39
2.3	La ley laboral de 1970.....	41

2.3.1	Consideraciones generales.	41
2.3.2	La clasificación de las relaciones de trabajo y los contratos de los que se derivan.....	42
2.4	Los tipos de contrato laboral.	43

CAPITULO III

ASPECTOS CONCEPTUALES Y JURÍDICOS ENTORNO A LA RELACION DE TRABAJO.

3.1	Principales aspectos utilizados en el presente estudio.	49
3.1.1	Relación de trabajo.....	49
3.1.2	Diferentes acepciones de la relación de trabajo.....	54
3.1.3	Contrato de trabajo.....	59
3.1.4	Trabajador.....	61
3.2	Naturaleza jurídica de la relación de trabajo.....	63
3.3	Sujetos participantes en la relación de trabajo.	65
3.4	Régimenes establecidos en el contrato de trabajo.	68
3.4.1	Régimen ordinario.....	68
3.4.2	Régimen especial.	74

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN COMO FORMA DE DISOLUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

4.1	Rescisión de la relación de trabajo.....	85
4.1.1	Concepto.....	85
4.2	Características.....	90
4.3	Rescisión por acción y por excepción.....	92
4.3.1	Rescisión en materia civil.....	93
4.3.2	Rescisión en materia laboral.....	95
4.4	Tiempo para rescindir.....	97

4.4.1	Prescripción en materia civil.....	98
4.4.2	Prescripción en materia laboral.....	100
4.4.3	Tiempo de la rescisión.....	101
4.5	El derecho para ejercer la rescisión.....	102
4.6	Causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad.....	103
4.7	Formalidades de la rescisión cuando el patrón rescinde al trabajador, sin incurrir en responsabilidad.....	115
4.8	Causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.....	116

CAPITULO V

ESTUDIO DEL TRANSFONDO JURÍDICO DEL AVISO RESCISORIO POR PARTE DEL PATRON.

5.1	Aviso rescisorio.....	123
5.2	La teleología del aviso rescisorio.....	125
5.3	Despido injustificado.....	127
5.3.1	Concepto de despido injustificado.....	128
5.3.2	Caracteres del despido injustificado.....	130
5.4	Órgano jurisdiccional que conocerá del incumplimiento de las obligaciones laborales.....	131
5.5	Clasificación de las autoridades del trabajo.....	134
5.5.1	Junta Federal de Conciliación.....	134
5.5.2	Juntas Locales de Conciliación.....	135
5.5.3	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	136
5.5.4	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	139
5.6	Criterios de diversos juristas respecto al aviso rescisorio.....	140
5.7	Propuesta.....	144
	CONCLUSIONES.....	154
	BIBLIOGRAFÍA.....	161

INTRODUCCIÓN

Para empezar a hablar o escribir sobre un problema, en específico, que aqueja actualmente a la sociedad mexicana; es sumamente difícil, particularmente cuando se trata de formular criterios respecto a leyes federales que contienen disposiciones que tal parece que en la actualidad no se aplican adecuadamente, por el hecho de aparentar no tener el carácter imperativo con que se deben de hacer cumplir; es el caso del presente tema que se desarrollará en esta investigación.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Mil novecientos treinta y uno), cuando el trabajador daba causa para la rescisión del contrato de trabajo, el patrón de acuerdo con el artículo 122 (ciento veintidós) podía dar por rescindida la rescisión.

La falta de aviso rescisorio, conforme a esta legislación, traía como consecuencia que se tuviera al despido presuntamente injustificado; en la actual que nos rige a partir del 1º. De Mayo de 1970, el legislador también consideró algunas causales que motivan de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. Pero el legislador introdujo una modalidad que a nuestro juicio es grave, pues a dado lugar a innumerables controversias respecto a la falta de aplicación literal de la ley. Esa modalidad de la que hablamos, es el nuevo agregado que entró en vigor el primero de mayo de 1980, y que es lo que actualmente invoca el artículo 47, fracción XV, en sus últimos párrafos de la Ley Federal del Trabajo que textualmente expone:

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue Injustificado.

Con esta figura los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido. De manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará por considerar que fue injustificadamente despedido; y no habrá lugar a presumir si existe o no un despido injustificado.

Es la causa por la cual esta figura a provocado varias contradicciones emitidas en ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia del trabajo. Considerando que el legislador no es omnisapiente y que por lo tanto al formular la figura de la rescisión, no pudo prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida diaria de las relaciones de trabajo; de ahí que la última parte, de la fracción XV, del artículo 47 de la citada Ley Laboral, en ocasiones haya sido omitida su aplicación en la práctica, ya que los tribunales han seguido la aplicación de la Ley anterior (Ley federal del Trabajo de 1970); en la cual no se le exigía al patrón aviso por escrito de la rescisión, de ahí que se considerará la presunción del despido, sin causa justificada, del trabajador. Este es el motivo por el cual en el presente trabajo se tendrá por objeto resaltar la figura, darle la interpretación correcta en su aplicación y una posible propuesta que promueva la aplicación literal del precepto en cuestión; para que no sea un instrumento en el cual el empresario vea una vía adecuada para actuar ilegalmente, alegando ignorancia sobre dicha ley o que se aproveche por el notorio desconocimiento del trabajador respecto a este derecho que le concede el artículo 47, fracción XV, últimos párrafos; precepto que les otorga seguridad jurídica a ambas partes.

Este trabajo lo hemos dividido en Cinco Capítulos, dentro de los cuales abordaremos temas que nos ayudarán a fundamentar el desarrollo de nuestra investigación.

En el primer capítulo hablaremos de los antecedentes históricos de la Ley Laboral en México, partiendo desde antes de la colonia hasta los movimientos obreros y huelguísticos de 1916; aspectos que nos mostraran el panorama que se ha venido viviendo desde entonces.

Capítulo segundo; en él abordaremos las Leyes que dieron origen al Derecho del Trabajo; las Garantías Sociales; que se han venido regulando las relaciones de trabajo desde entonces hasta la actualidad; en este punto haremos

una reflexión sobre las reformas o cambios que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo; y ya entrando en su contenido legal, analizaremos los distintos contratos que reglamenta.

Capitulo Tercero; En este se estudiaran los Aspectos Conceptuales y Jurídicos de la Relación de Trabajo; entre lo que destacaremos su naturaleza jurídica, los sujetos participantes y los distintos regímenes establecidos del contrato de trabajo.

En el Capitulo Cuarto; se analizará a la Rescisión como forma de Disolución de la Relación de Trabajo; en donde hablaremos de lo que se debe entender por rescisión; sus características; cuando procede la rescisión por acción y excepción; cuando se puede rescindir; entre otros puntos.

En el Quinto y último se hará un estudio profundo sobre el Aviso Rescisorio; comenzando por lo que se considera como aviso, la finalidad del aviso rescisorio, la consecuencia en caso de omitir el patrón dar el aviso rescisorio al patrón; el despido injustificado; distintos criterios de los juristas respecto al aviso rescisorio; el órgano competente para conocer y resolver respecto a la omisión de dar aviso el patrón; y la elaboración de una posible propuesta para combatir esta omisión.

La presente investigación se realizó con un gran esfuerzo; debido a la carencia de información suficiente y actualizada para detallar debidamente todos los fenómenos jurídicos que se fueron presentando durante todo el desarrollo de la presente. Por lo tanto, una vez manifestado lo anterior, se somete a la consideración de los honorables miembros del Jurado; este modesto trabajo de investigación sin mas pretensión que es la de cumplir con el requisito académico y normativo que se nos impone para obtener el titulo de Licenciados en Derecho; pero estamos conscientes de que se puso el mayor empeño y máximo esfuerzo para su culminación.

CAPÍTULO I .

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1. El derecho precolonial.

El Derecho Laboral, organizado sistemáticamente, nace en los inicios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.¹ En el México Precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero, la Olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la Era Cristiana; luego, la Teotihuacana y la del antiguo Imperio Maya (de los Siglos III a IX de nuestra era); después, la Tolteca, en el siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo Imperio Maya; y finalmente la Azteca, ramificación de la Chichimeca con la Texcocana. En la periferia de estas culturas fundamentales se encuentran otras como la Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la Mixteca en el sureste, y la Tarasca del lado del Pacífico.²

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por tanto se pueden considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a otros y su principal fuerza de trabajo

¹ Cfr. POUDEVIDA, Antonio y otros. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Porrúa, México, 1983, pág. 758.

² Cfr. MARGADANT S, Guillermo. Introducción al Estudio del Derecho Mexicano. Esfinge, México, 1986, pag. 10.

se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial; la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo, se tiene certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordes o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidero, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, zapateros, fabricantes de armas, etc. Los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer su oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios titular y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de Emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto a las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones del trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.³

³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1986, pag. 285.

1.2. El Derecho del Trabajo en la Nueva España.

La Nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél; que en su conjunto fueron llamadas Leyes de Indias.

La legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es un modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intenta ser avanzado.

Así, en este punto se tratará de hacer una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas leyes de Indias en material laboral.

a) Contemplaba la idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales establecidos en la Ley XVI del Título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. Asimismo la Ley XII, Título VI del Libro III, ordenaba que los sábados se alzara la obra una hora antes para que se pagaran los jornales.

d) El pago del séptimo día quedó establecido en la Real Cédula de 1606, que disponía:

...que les den a los indios y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de los que siguen, lo que así se ha

acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guardar ni porque la haya habido en la semana se le ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.⁴

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La Ley X, Título VII del Libro VI de la Recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La Ley X, Título XV del Libro XI ordenaban que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagos en efectivo se encontraba establecida en la Ley VII del Título XIII del Libro VI, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo además el español que así lo hiciere, en multa por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tendencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictada por el Virrey Enríquez en 1576 que ordenaban se pagaran 30 cacaos al día como salarios a los indios maceguales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, dispuso que se cubrieran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, y en la de 1603 dictada por el mismo Conde establece un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente; bastantes tortillas, carne caliente con maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección de la mujer en cinta, es visible en las Leves de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesario para ser admitido al trabajo era de catorce años.

⁴ Ibidem, pag. 291

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas se establecía en la Ley XIV del Título VII del Libro VI, que entre otras cosas prohíbe que los menores de dieciocho años acarrearán bultos y que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomara en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.

i) El principio procesal de verdad sabida operaba a favor de los indios por disposiciones de la Ley V, Título X del Libro V.

j) El principio de las cosas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía:

Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando haya más dos en un cuarto, destinarán otra pieza o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.⁵

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparece consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, que en lo conducente disponían:

Los amos están obligados en mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagaran lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntaran como si los hubiesen trabajado.⁶

A pesar de todas estas disposiciones de las Leyes de Indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de

⁵ Ibidem, pag. 292

⁶ Ibidem, pag. 293

manera fielmente, entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V a sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las Leyes de la Recopilación de Indias, decía:

Que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras, no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas.⁷

Sin embargo, otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de unas leyes con otras.

De esta manera las disposiciones dictadas por la Nueva España, no pueden negarse a estas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las Leyes de Indias perdieron su continuidad con el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en solo una reliquia histórica.

1.3 El México independiente.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los Bandos, declaraciones,

constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

El Bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diese la libertad, en el término de diez días, o pena de muerte (1810).

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredero de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre y se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El Decreto Constitucional para la Libertad para la América Mexicana (1814), sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en 1821, menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos para optar por cualquier empleo.

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (1822), no menciona nada respecto de posibles derechos violados al trabajo.

⁷ Ibidem, pag. 295

La Constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que puede constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 1836, fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años (1854), el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios, fueron creados hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional, y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además de crear fondos de beneficencia política, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

1.4. La Constitución de 1857, la legislación civil y penal del liberalismo.

Una vez que se expulsa del gobierno y del país, al General Antonio López de Santa Anna, con el triunfo de la revolución de Ayutla, el Presidente Ignacio

Comonfort, reúne al Congreso Constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, con el objeto de formular un proyecto de Constitución. De este proyecto de Constitución resulta la Constitución de 1857, la cual no consagró ningún derecho social, sino que al contrario siguió conservando la servidumbre de los jornaleros. El Jornalero era esclavo y como tal nada le pertenecía, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no era un derecho sino mas bien era una obligación porque en su condición de esclavo tenía que conservarse para continuar al servicio de sus propietarios. El problema social que existía en esta época y que el Constituyente de 1856-1857 ignoró por completo, era el de emancipar a los jornaleros de los capitalistas convirtiendo el trabajo en capital y de esta manera asegurar al jornalero el salario conveniente a su subsistencia y así como el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias obtenidas con todo empresario.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, no se haya plasmado ningún derecho social; de cualquier forma, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad de trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre parte a su proscripción o destierro.⁸

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios; pues con tibieza establece garantías ya contenidas en

⁸ Ibidem, pag. 350

proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores.⁹ Carácter que incluso le traería graves consecuencias e incluso la pérdida de la Presidencia de la República, a manos de los conservadores; iniciándose en este momento la Famosa "Guerra de los Tres Años o de Reforma".

Con el triunfo de los liberales sobre los conservadores en la Guerra de los Tres Años, se inicia en México, la etapa de la consolidación jurídica del País; para ello el entonces Presidente Don Benito Juárez dicta las diversas leyes que reforman la condición jurídica de la Nación.

Durante la última etapa de vida de Benito Juárez, se expiden en México leyes importantes, tales como el Primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales (promulgado el 13 de diciembre de 1870) y el Código Penal, que entra en vigor el 1º de abril de 1872.

Pero a pesar de que la actividad legislativa de Juárez fue muy importante, comentaremos que dichas obras jurídica afectan los intereses de los trabajadores. Ya que en el Código Penal de 1872 no se encuentra disposición alguna favorable a un cambio social, sino que al contrario; se trata de sancionar los delitos de coalición, claro, con menos rigor que el Código Penal Francés, pero curiosamente en el mismo año en que en Francia eran derogadas tales disposiciones.

...la legislación penal es mas liberal que la europea y mas allá. En el artículo 925 dispuso: Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o emplean de cualquier otro modo la violación física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.¹⁰

⁹ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México 1985, pag. 81.

El liberalismo antisocial de Juárez se pone de manifiesto en el orden legislativo. Reprime todo intento, de los trabajadores, de mejorar la condición precaria en que se encuentra inmerso. "En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz." ¹¹

1.5. El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX.

Una vez que el partido liberal triunfa frente a Maximiliano de Habsburgo, se divide en dos grupos: De una parte el encabezado por Benito Juárez con Sebastián Lerdo de Tejada; del otro lado los que integrarían el grupo porfirista. El primer grupo deseaba la capitalización autónoma; el segundo grupo buscaba el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la cual pretendía prolongar sus ferrocarriles a México y de esta manera obtener materias primas y productos agrícolas a buenos precios.

La organización social no experimenta cambios profundos durante el porfirato, pero los males que venía arrastrando la sociedad mexicana desde la independencia se acrecientan: la situación miserable y opresiva en que vivían los labradores de pequeña hacienda y los trabajadores del campo, así como el régimen inhumano de trabajo a que estaban sometidos los obreros en los talleres, comercios y fabricas. Dos situaciones que hoy en día se conocen como problema agrario y problema obrero. El problema obrero se agudiza con la extensión de latifundismo y el incremento de los cultivos de explotación.

El predominio de la gran hacienda en el campo fue eliminado poco a poco al pequeño agricultor y proletarizándolo. Aumentó así el número de peones sometidos a un régimen semi-servil mediante el endeudamiento. A hacer más

¹⁰ CUEVA, Mario de la. Nuevo derecho del trabajo. Tomo I, 12ª. Ed., Porrúa, México, 1989, pag. 254.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. pág. 307.

elevada la cantidad de los obreros sujetos a la tierra contribuyeron mucho las haciendas de explotación de algunas regiones tropicales (Chiapas, Valle Nacional, etc.). Como en estas haciendas nadie quería trabajar, se recurrió para dotarle de mano de obra a procedimientos tan recusables como el enganche con adelantos pecuniarios (deudas previas), la compra de los servicios de los delincuentes y la lleva de vagos y viciosos. La situación de los obreros de minas y fábricas no fue tan efectiva como la de los trabajadores del campo. Sin embargo, dejaba muchísimo que desear. La presión del movimiento obrero, que continúa desarrollándose en esta época, y de principal instrumento, las huelgas, producen un ligero mejoramiento de la situación. De todas maneras, el malestar ocasionado por la resistencia con que los obreros tropiezan para mejorar su condición seguirá aumentando y agravándose.¹²

El 14 de julio de 1868, se produce un conflicto que afecta a los trabajadores de las fábricas "La Horniga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", de Tlalpan y "La Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal, que eran novecientos. Los industriales, con objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretan un paro.

Los trabajadores acuden en busca de ayuda con el Presidente Juárez y hacen de su conocimiento los hechos y la difícil situación por la cual atravesaban. Resultando todo ello inútil porque el Presidente Juárez no atendió ningún llamado por parte de los trabajadores, lo que trae como consecuencia que después de cuatro meses de dificultades los obreros decidieron emigrar a otros pueblos y de esta forma los empresarios contrataron trabajadores de otros estados, tales como Puebla, Tlaxcala o Querétaro, y a estos nuevos trabajadores les impusieron condiciones de trabajo, tales como:

- Horas de trabajo fijadas por los administradores de las fábricas.

¹² JIMENEZ MORENO, Wigberto y Otros. Historia de México, 4ª. Ed., ECLALSA, México, 1989, pág. 562.

- Con el solo hecho de que los obreros se presentaran a laborar tenían que acatar las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas dispusieran para cada turno y por cada semana de labor.
- El operario tenía la obligación de trabajar toda la semana completa a menos que se le impidiera una causa justificada como la enfermedad, pero de lo contrario perdía el importe de lo que hubiera trabajado.
- Si los obreros realizaban trabajos defectuosos, se les multaba para compensar el daño hecho y era según la importancia que revestía sus faltas. Las multas disciplinarias que se les imponían sobre las multas por sus faltas, se destinaban a algún establecimiento de beneficencia.
- Bastaría la sola presencia de los operarios en el establecimiento para que aceptaran los reglamentos, horarios y tarifas que impusieran los administradores.
- Los operarios tendrían como obligación velar y trabajar los días festivos cuando se les demandara y para el caso de se negaran se les separaría de su trabajo.
- Las fábricas tendrían casas destinadas exclusivamente a alojar a los operarios y cuando estos fueron despedidos y dejaron su trabajo, se les daría un término de seis días para que las desocuparan.

De esta manera los trabajadores utilizaron como medio de defensa ante tales condiciones, la Organización Mutualista. Y es así como en la ciudad de Guadalajara (marzo de 1850) es fundada la primera agrupación de artesanos. En

el campo (1869 y 1880) se producen diversos movimientos agrarios, de los cuales se proclaman socialistas el de Julio López Chávez, en Chalco y el de Diego Hernández de Sierra Gorda.

Julio López sustentaba una ideología socialista, según lo expuesto en su "Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y de universo" (20 de abril 1869), con el que dio fundamento a su rebelión. Llegó a establecer control sobre pueblos y haciendas, contando con la simpatía de los indios.

El otro movimiento campesino fue el encabezado por Diego Hernández y Luis Luna, se fundó en el "Plan Socialista de Sierra Gorda", de 15 de julio de 1879. No llegó a originar una rebelión armada.

Las ideas socialistas comienzan a tener vigencias en el último tercio del siglo XIX. aunque de manera irregular, se publica "El Socialista" (de 1871 a 1888); "La Comuna" se publica bisemanalmente de 1874 a 1875; aparece también "La Huelga", y de 1876 a 1886 se publica "El Hijo del Trabajo" dirigido por el sastre José María González.

Existieron las Sociedades Mutualistas como la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, denominada "La Gran Familia Artística", la "Fraternidad de Sastres" (1864); la Sociedad Fraternal" secreta (1886); la "Sociedad de Artesanos y Agricultores" (1867) y la Sociedad Artística Industrial", del mismo año.

EL primer organismo obrero de importancia fue "El Gran Círculo de Obreros", que llegó a tener en 1875, veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de la mayoría de las organizaciones obreras de entonces. Destaca de su reglamento del gran círculo, las siete primeras cláusulas que contemplan lo siguientes:

- ✓ Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, en su condición social, moral y económica.
- ✓ Proteger a la clase obrera de los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- ✓ Relacionar entre sí a toda la familia obrera de México.
- ✓ Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- ✓ Aliviar a los obreros en sus necesidades.
- ✓ Difundir entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en todo lo referente a las artes y oficios.
- ✓ Establecer los círculos necesarios en la República para que los obreros de los estados estuvieran en contacto con los obreros de la capital.

Otros organismos creados fueron el "Gran Círculo Reformista", dirigido por José María González y cuyo órgano era "El Hijo del Trabajo", y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos que nació de un acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, tuvo como objeto el de promover la libertad, exaltación y progreso de las clases trabajadoras, pero siempre respetando el derecho ajeno hasta la solución del problema de armonía del trabajo con el capital.

El Primer Congreso Obrero Permanente se celebra el 6 de marzo de 1876, y cuyo lema fue el de "Mi libertad y Mi Derecho".

De esta época destacan los acontecimientos sociales como el de la huelga de sombrereros (1875) que coincide con una huelga estudiantil y el movimiento de Pinos Altos, mineral del estado de Chihuahua de 21 de enero de 1883.

En Pinos Altos, los trabajadores tenían un jornal de cincuenta centavos diarios, a lo cual pidieron que se les pagara en efectivo y semanalmente. El empresario (John Bucham Hepburn) ordena pagarlo quincenalmente y que la mitad fuera en vales para la tienda de raya. Los obreros se oponen a tal medida y manifiestan dicha oposición a todo el pueblo. Fue una represión salvaje en la que hubo disparos y dos obreros murieron, así como un guardia y John Bucham Hepburn. Llega a establecer el orden un Teniente Coronel de nombre Carlos Conant y declara el estado de sitio y aplica una ley marcial. Se integra a un Consejo de Guerra y se condena a muerte a cinco trabajadores acusados de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio, son fusilados en el barrio de las Lajas. A otros 60 trabajadores se les condena a trabajos forzados. Las primeras víctimas del movimiento obrero de América lo serían los trabajadores de Pinos Altos.

Con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910.¹³

1.6. El porfiriato.

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este periodo de la historia mexicana. Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México

y conocida como "Ley Vicente Villada" (abril de 1904) y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes (noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que funda la responsabilidad del trabajador en su culpa.

Durante esta etapa de la historia de México se dan importantes movimientos obreros; uno de ellos ya lo mencionamos con antelación (Pinos Altos), sin embargo nos resta hablar de dos de los levantamientos obreros que hasta nuestros días han aún son recordados y abordados por la mayoría de los historiadores de nuestro país; nos referimos a las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

1.6.1. La huelga de Cananea y Río Blanco

En un Estado con tan marcadas desigualdades, múltiples fueron las violaciones a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis dos hechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con una ferocidad inaudita las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

HUELGA DE CANANEA:

Este movimiento obrero está enfocado no en su forma sino en la sustancia del movimiento en sí, o sea no haremos una explicación detallada de los hechos ocurridos entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, estado de Sonora, pues lo que en realidad interesa es la sustancia del movimiento.¹⁴

¹³ Ibidem, pag. 313

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit, pag. 101

El movimiento de Cananea fue una expresión del descontento que imperaba entre la clase obrera con el porfiriato, responde a una situación específica de la clase obrera mexicana. Se trataba de trabajadores que disfrutaban de salarios un poco más altos, dentro del nivel nacional. Detrás del movimiento obrero existía una dirección política de influencia Flores-Magonista, y que estaba a cargo de personas preparadas para una lucha social, tales como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón (Presidente Vicepresidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad" fundada el 16 de enero de 1906, y así como de orientación liberal). Se reclama la jornada de ocho horas y se exige la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción en su número, respecto a los extranjeros.

El documento que consignaba tales peticiones, es presentado a la empresa por el Comité de Huelga el 1º de junio de 1906 y fue redactado en los siguientes términos:

- I. El pueblo obrero queda declarado en huelga.
- II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:
 1. La destitución de empleo de Mayordomo Luis Nivel.
 2. El sueldo mínimo del obrero, sería de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 3. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Cooper C.o.*, se ocuparían el 75% de trabajadores mexicanos y el 25% restante sería de extranjeros, teniendo los mexicano las mismas aptitudes que los extranjeros.

4. Al cuidado de las jaulas se pondrían hombres de nobles sentimientos para evitar cualquier clase de fricción.
5. En los trabajos de esta negociación, todo mexicano tendría derecho a ascenso, según lo permitido por sus aptitudes.

Ante tal situación, la empresa respondió de la siguiente manera:

- a) La provocación ante la manifestación obrera, estuvo a cargo de los hermanos Metcall, quienes obedecían órdenes del Presidente la Compañía, Coronel William C. Green, el objeto era justificar la represión.
- b) La agresión directa de la empresa producida al dirigirse la manifestación obrera hacía el Palacio Municipal, originando varios muertos y heridos.
- c) La intervención de las fuerzas armadas extranjeras, los rangers (soldados de las fuerzas rurales de Arizona).
- d) La intervención de soldados del Ejército Mexicano al mando del Coronel Kostertisky, en sustitución de los rangers, que se hacen cargo de la represión final contra los obreros.
- e) El encarcelamiento de los principales dirigentes de los trabajadores en San Juan de Ulúa, puerto de Veracruz.

La huelga de Cananea surge de un proceso de politización generado de la masa de quienes mas tarde serían sus dirigentes, sin que previamente existiera un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos.

La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas, y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. Claro está que en este caso -y en la mayoría de los procesos sociales - las consecuencias se producen a la larga. En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y teórico, al consagrar la jornada de 8 horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.¹⁵

A este movimiento, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trata de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, la influencia Flores-Magonista. En primer término, con toda precisión se reclamó, por primera vez en México la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicano, respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas; desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el General Porfirio Díaz, como antecedente también, de la propia Revolución Mexicana.

HUELGA DE RIO BLANCO:

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferencia del problema de Cananea, tuvo matices completamente diversas,

¹⁵ DE BUEN LOZANO. Nestor. Op. Cit. pág. 321

puesto que se trató más bien de una protesta social que de acto obrero. Puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal-, por rechazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras poblaciones. Además se produce un acto de saqueo, que se justifica por las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de 7 pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya. Por lo tanto; mas que un acto obrero fue un acto con carácter de protesta social.

Para los sucesos de Río Blanco se da la cronología de los siguientes hechos:

- Se funda el gran círculo de Obreros Libres de Río Blanco; posteriormente su disolución provisional y más tarde su reorganización (1906) bajo la dirección de José Morales.**
- Constitución (septiembre 1906) por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, como un organismo de defensa patronal, al que después se adhiere los dueños de las demás fábricas.**
- Preparación de un reglamento patronal rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala, ya que contenía cláusulas temerarias de prohibiciones a los obreros y jornadas de trabajo de las 6 de la mañana a las 8 de la noche y tres cuartos de hora ininterrumpidos para tomar los alimentos.**
- Declaración de huelga general en 30 fábricas de la zona, al fracasar las tentativas conciliatorias (4 de diciembre 1906).**

- Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente Díaz.
- Paro patronal para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con los trabajadores de Puebla y Tlaxcala. Se incluye a la fábrica de Río Blanco y se afecta a más de 50,000 trabajadores.
- Laudo de Porfirio Díaz, favorable a los patrones (4 de enero de 1907). Se ordena regresar al trabajo el 7 de enero de 1907.
- Rechazo del laudo por parte de los obreros.
- Negativa de los obreros para volver al trabajo. Mitin frente a la fábrica. Marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya y muchas cosas de los mismos trabajadores, así como la de José Morales (Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco).
- Represión bestial a cargo del ejército.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron una huelga que fundara peticiones concretas, mas que nada fue una simple negativa de regresar al trabajo (después del paro patronal) por rechazo al arbitraje presidencial y aunado a un acto de violencia contra un almacén de raya y no contra la empresa. Dadas las circunstancias económicas de los trabajadores, salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, se produce un acto de saqueo.

Así como Cananea de cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

1.6.2. Las aportaciones del Programa del Partido Liberal, en materia del trabajo.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estado Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el 1º de julio de 1906, el programa que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Ya que este documento, contiene, sin duda alguna, la estructura básica del citado artículo que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerrevolucionario, al menos desde el punto de vista social.

1.7. La revolución: la problemática social y las obras legislativas en materia del trabajo.

El movimiento armado contra el porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del plan de San Luis Potosí, el 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Pero ya desde antes, en 1908, se habían dado algunos pronunciamientos magonistas, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del Maderismo ya que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Madero no solo no introduce ninguna reforma social sino que inclusive pone enseguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero que incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la "Casa del Obrero", fundada en un principio como escuela racionalista, el sábado 24 de agosto de 1912.

Con los asesinatos de Madero y Pino Suárez se inicia la usurpación de Victoriano Huerta, la cual fue auspiciada por el Embajador estadounidense Herry Lane Wilson y posteriormente por el presidente Taft, todo ello el 22 de febrero de 1913, continuando con el asesinato del Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras no se podía traducir en reformas sociales. El régimen de Victoriano Huerta representó el regreso a las etapas mas crueles del antiguo régimen porfirista. Paradójicamente bajo éste gobierno, por primera vez se conmemora en México el 1º de mayo de 1913, la muerte de los mártires de Chicago, ello se realizó con una manifestación obrera y ceremonial auspiciadas por la entonces denominada "Casa del Obrero Mundial". El 27 de mayo de 1914, Huerta mandó clausurar la " Casa del Obrero Mundial", así como la aprehensión de varios de sus dirigentes. Anteriormente el 25 de mayo de 1913 fueron detenidos y expulsados del país los dirigentes extranjeros.

El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del estado de Coahuila, Venustiano Carranza, gobernador constitucional del estado, reúne a sus jefes y oficiales incitándolos a suscribir un Plan redactado entre él y el Capitán Breceda (su secretario particular) en el que desconocían el gobierno de Victoria

Huerta y se levantaban en armas en su contra. El documento se aprobó y le otorgó a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército "Constitucionalista" bajo la condición de que el triunfo de la revolución se encargaría interinamente del poder ejecutivo y convocaría a elecciones generales, sería una vez que se consolidara la paz. Así es como nace el "Plan de Guadalupe"; documento con el cual Carranza logra el apoyo de Emiliano Zapata, Francisco Villa y Álvaro Obregón, para iniciar su lucha y derrotar al usurpador Huerta.

Cabe mencionar que en este plan solamente se preveía un cambio de gobierno; no se mencionaba ninguna reivindicación que los sectores sociales venían sosteniendo años atrás, por lo tanto no existían en su contenido ninguna medida social.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dan forma a las inquietudes de la clase trabajadora; se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.

Sin embargo, pese a lo anterior se puede concluir que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. Pues es necesario dejar en claro que, con excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento revolucionario constitucionalista, que incluyen al genial Álvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés por el poder. El mérito particular que se le puede dar a Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la revolución la orientación social que ha sido su principal característica formal.¹⁶

¹⁶ Cfr. *Ibidem*. 319-320

Dentro de la obra legislativa de la revolución destacan por su importancia, entre otras, la Legislación que el Estado de Veracruz y la Legislación para el Estado de Yucatán.

La Legislación para el Estado de Veracruz contenía:

- El decreto del Coronel Manuel Pérez Romero (4 de octubre 1914) que consagra el descanso semanal.
- La Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar (19 de octubre 1914), destaca de entre sus disposiciones las relativas a la jornada de trabajo de 9 horas con interrupciones de descansos para ingerir los alimentos, descanso semanal en domingos y días festivos, con excepciones y el salario mínimo que podía pagarse por día, semana o mes. Se imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, a menos que la enfermedad fuera consecuencia de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo; asistencia médica, medicina, alimento y salarios. Se señalaban también el deber de mantener servicio médico adecuado; también se imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no hubiese escuelas públicas a mas de dos kilómetros de la residencia de los obreros. Se prevé la existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como los inspectores de trabajo.
- La ley de Agustín Millán (6 de octubre de 1915) regula a las asociaciones profesionales, exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudios.

La Legislación del Estado de Yucatán reviste una especial importancia toda vez que el estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y en ese estado se han manifestado las tesis progresistas.

Destaca la Obra Legislativa del General Salvador Alvarado (para el estado de Yucatán), la cual se forma de dos leyes:

- ❖ La Primera (14 de mayo de 1915) crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.
- ❖ La segunda (11 diciembre de 1915) es la Ley del Trabajo que prevé la participación del estado para con el fenómeno económico - social, cuyo objeto era lograr la liberación de las clases sociales, así como el de asegurar oportunidades iguales para todos y promover todo lo que fuera necesario para el bienestar colectivo, claro está que se haría sustituyendo a la propiedad privada. Lo que se pretendió lograr fue un socialismo de estado.

De la Ley del Trabajo del estado de Yucatán destacan los siguientes puntos:

- El establecimiento de las Juntas de Conciliación, Tribunal de Arbitraje y Departamento del Trabajo; las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje constituían un poder independiente que a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos tenían facultades legislativas. Las Juntas y el Tribunal estaban constituidos de manera tripartita y el Estado intervenía lo menos posible.
- Se reconocía a las asociaciones profesionales, más que nada sobre una base de sindicalismo industrial con carácter regional y registro ante las Juntas de Conciliación.

- Se reglamentan los convenios industriales, los cuales constituían un contrato de ejecución.
- Se rechaza la huelga como un instrumento de lucha pues se prefería la arbitraje forzosos.
- Se regulan las relaciones individuales de trabajo, riesgos profesionales y de previsión social.

1.7.1 El movimiento sindical durante la revolución.

En el año de 1909 se fundan la "Unión de Linotipistas Mexicanos" y a la caída del General Díaz se constituye la "Unión de Canteros Mexicanos" (1º de julio 1911); la "Confederación Tipográfica Mexicana" (2 de mayo de 1911), posteriormente pasa a llamarse "Confederación Nacional de Artes Gráficas", entre otros. El organismo sindical de mas auge lo fue la Confederación Nacional de Artes Gráficas, la cual une a los tipógrafos de la ciudad de México extendiendo sus actividades a Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, con ayuda del Tipógrafo Mexicano (su órgano de prensa). También le proporcionó ayuda a otros sindicatos de otros gremios como lo son el de los zapateros, ferrocarriles, sastres, etc.

Así mismo se constituyen la "Unión Minera Mexicana" (estados del norte); "Confederación del Trabajo" (Torreón); "Gremio de Alijadores" (Tampico); "Confederación de Sindicatos obreros de la República Mexicana" y "Cámara del Trabajo".

De los organismos sindicales o para-sindicales de la época, el mas conocido es el de "La Casa del Obrero Mundial", cuya historia llena una parte

importante que comprende del 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916, año en que cierra sus puertas tras el fracaso de la huelga general de 1916. Su ideología inicial corresponde a un sindicalismo revolucionario puro. Una vez que se vincula al carrancismo se convierte en un sindicalismo reformista que establece las bases que hicieron posible la creación en el año de 1918 de la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana).

1.7.2 La huelga del 31 de julio de 1916.

El año de 1916 fue sumamente difícil para los trabajadores, pues percibían un salario en papel moneda que era emitido por el gobierno constitucionalista y con el cual adquirirían productos que eran calculados en oro por los comerciantes.

La situación se tornó insostenible y es entonces cuando la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resuelve declarar una huelga general el 31 de julio de 1916. Como fue de sorpresa inmediatamente son suspendidos los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, panaderías, tortillerías, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Venustiano Carranza pide que se lleve a su presencia a los miembros del Comité de Huelga los cuales posteriormente son conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal y puestos a disposición de las autoridades militares. El último miembro del Comité que fue aprehendido fue Ernesto Velasco, el cual fungía como Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, y una vez que es aprehendido, confiesa lo referente al control de la Planta de Necaxa y se le obliga a reanudar el servicio. Es entonces cuando la huelga fracasa.

Como medida para establecer el orden, Carranza intenta aplicar la Ley Marcial que expidió Benito Juárez un 25 de enero de 1862, dicha Ley fue destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público y para poder

aplicar a los trabajadores esa ley Carranza expide un decreto el 1º de agosto de 1916.

Meses después de la huelga Carranza convoca al Congreso Constituyente, el cual reconoce el derecho de huelga cuando se redacta el artículo 123 constitucional. Se inicia el proceso constituyente mas importante de la historia legislativa mexicana; pues este Congreso Constituyente formularía la primera Ley de jerarquía Constitucional con carácter social.

CAPÍTULO II.

EL CONTRATO DE TRABAJO EN MÉXICO.

2.1 La regulación en la Constitución Mexicana de 1917.

Lo visto en el capítulo anterior, sobre la historia del Derecho mexicano del Trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en favor de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el Derecho del Trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado para más tarde jugar un papel principal las organizaciones obreras. No parece, que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el bienestar social.

La idea de Transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.¹⁷

¹⁷ Cfr. CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 8ª. Ed., Porrúa, México, 1967, pag. 117.

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el Constituyente, lo fue:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda también prohibido a uno y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche:

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. La mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida el obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;

VIII. EL salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ficha o cualquier otro signo representativo con que se pretende sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además es estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar avisos, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la

mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y una del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto: Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que descuide a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlos con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los

miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,

perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados¹⁸.

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 Constitucional, tomamos las palabras del maestro Néstor del Buen para señalar, lo que él llama la filosofía del citado numeral:

El artículo 123 en su génesis, se producen los mismo encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitía que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo¹⁹.

¹⁸ Ibidem, pag. 117-120

¹⁹ Cit. por DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit., pag. 343-344.

Sigue diciendo el citado autor:

Nuestra Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina. No sin razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros, las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La División del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la Reforma Agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido jurídico. El problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero, en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía un ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la revolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo...²⁰

Pues bien de lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar los gobiernos mexicanos a partir de la revolución de 1910, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquel, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales más precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido Liberal Mexicano retomados después, por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.

²⁰ Ibidem, pag. 345.

2.2 La ley laboral de 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se crearan aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 Fracción X y 123, en su párrafo introductorio: desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Fraxedis Balboa y Alfredo Iñaritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella en muchos puntos de vista.

Esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"²¹.

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresa:

²¹ Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit., pag. 140.

“...el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, el uso o a la ley” (artículo 33)²².

Aun cuando “en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorecen a los trabajadores” (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar el Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intento determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18) entre quien prestara un servicio personal y quién lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, el amparo de esta ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieron del ámbito del Derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las partes.²³

Como se ve, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera legislación totalmente especializada y propia en la materia que nos ocupa; sus criterios originales fueron muy primarios, porque tendía a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones a la citada, apuntando desde ahora, Ley

²² Ibidem, pag. 145.

²³ Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., pag. 112-113.

Federal del Trabajo de 1970, de la cual más adelante nos ocuparemos, ya que por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

2.3 La ley laboral de 1970.

2.3.1 Consideraciones generales.

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro Derecho, esta ley da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931, y a la cual ya se ha hecho referencia en este trabajo, el ordenamiento en vigor sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consigna las condiciones de prestación de servicios. Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva ley entró en vigor el 1º de Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el Gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

2.3.2 La clasificación de las relaciones de trabajo y los contratos de los que se derivan.

La actual legislación en materia laboral, vigente en nuestro país, nos muestra dentro de su redacción jurídica la reglamentación de dos formas de relaciones de trabajo; las cuales a decir son:

- LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO; y
- LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Relaciones jurídicas que se distinguen una de otra, debido a que:

La Primera.- Se establece directamente entre un patrón en forma individual y un trabajador en forma individual también; y

La Segunda.- Se establece entre un Sindicato²⁴ o sindicatos de trabajadores y patrón (es) o también Sindicatos de patrones. Además algo más que las hace diferentes una de otra ha sido los contratos de trabajo que les dan origen como es el caso de las relaciones colectivas y en algunos otros las relaciones individuales.

La relación individual de trabajo se establece por medio de un CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, en algunos casos, el cual se encuentra debidamente definido en el artículo 20²⁵, párrafo segundo de la ley en cuestión; mismo que se analizará en el capítulo siguiente.

En tanto que las relaciones colectivas de trabajo se encuentran fundadas en los CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS LEY. Los

²⁴ SINDICATO: Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

²⁵ En lo sucesivo si se cita algún artículo sin hacer referencia a la Ley; nos estaremos refiriendo a la Ley Federal del Trabajo.

cuales la Ley Federal del Trabajo se ha encargado de definir adecuadamente como se menciona a continuación:

Contrato Colectivo de Trabajo:

"Art. 386.- ...es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos."

Contrato Ley:

"Art.404.- ...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Por lo tanto, para que un trabajador goce de las condiciones y prestaciones que se establecen en estos dos contratos anteriores, debe de pertenecer a una asociación de trabajadores denominada Sindicato.

2.4 Los tipos de contrato laboral.

El artículo 35 de la Ley federal del trabajo, dispone que:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Este dispositivo de la ley laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede prestar una relación de trabajo, por lo cual, ahora en apartados especiales haremos el estudio de cada uno:

A) CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO:

Este tipo de contrato se caracteriza por ser de naturaleza jurídica especial, al ser un contrato puro y simple, es decir, no sujeto a ninguna modalidad.

En el contrato individual del trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 de la ley son las siguientes:

- ❖ Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;**
- ❖ Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanece con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.**
- ❖ En los casos de trabajadores de confianza;**
- ❖ En el servicio doméstico; y,**
- ❖ Cuando se trate de trabajadores eventuales.**

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma unilateral,

dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá ser reclamada la responsabilidad civil que, en su caso, incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone:

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone que:

Los trabajadores ningún caso estarán obligado a prestar sus servicios por más de un año.

Por último, según lo dispuesto por el artículo 53, fracción I; la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

B) CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en este tipo de contratos, depende también

de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso es que el artículo 39, se señala:

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada esta incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice:

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Esto significa que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considera celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho a demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta una posición en la cual intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causas injustificadas. Máxime en la actual situación económica, en la cual, nuestro país atraviesa una grave crisis que se ve reflejada en la contracción del empleo.

C) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO:

Este tipo de contrato opera claramente las modalidades del negocio jurídico, como lo son el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. Cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratará de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37, señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la ley.

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastará con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado, verbigracia, las negociaciones comerciales que contratan a mayor personal de mostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación de trabajo se suspende e incluso se rescinde dicha relación, puede ser substituida temporalmente, ya para esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La fracción III del artículo transcrito, se refiere a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otras cosas, que pueda expresamente reconocer la ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, por último, que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

CAPITULO III.

ASPECTOS CONCEPTUALES Y JURÍDICOS EN TORNO A LA RELACION DE TRABAJO.

3.1 Principales aspectos utilizados en el presente estudio.

3.1.1 Relación de trabajo.

Uno de los aspectos fundamentales dentro del derecho laboral es, sin duda, la relación de trabajo:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.²⁶

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la relación de trabajo se configura independientemente del acto que le dé origen, y alguno de esos actos puede ser un contrato o un acuerdo de voluntades verbal o tácito pero no necesariamente.

Cuando existe la presencia de una relación de trabajo se presume la existencia de un acuerdo de voluntades; sin embargo el hecho de que se realice un contrato de trabajo no nos da la seguridad de que se realice o se lleve a cabo

²⁶ CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho del trabajo., tomo I, 12ª. Ed., Porrúa, México, 1989, p. 187

una relación laboral. Es bien conocido para nosotros que puede haber un contrato y nunca prestarse el servicio subordinado.

Para entender mejor la configuración de la relación del trabajo es necesario conocer los elementos básicos que en ella ocurren y que a nuestro parecer consideramos como fundamentales:

TRABAJADOR: El artículo 8° de la Ley Laboral define al trabajador como *"la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado"*. Entendiéndose que éste siempre ha de ser una persona física que el derecho laboral lo protege en su integridad humano.

PATRON: Es quien utiliza la fuerza física del trabajador para los fines que estime convenientes, remunerando su fuerza a cambio de un salario. El artículo 10 de la ley citada menciona que es *"la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"*. Lo importante de la idea es la prestación verdaderamente objetiva del servicio. Así, observamos que la autoridad del patrón debe referirse al tiempo que dura el trabajo que desempeñe el trabajador en la fuente laboral.

PRESTACIÓN DEL SERVICIO: Puede ser toda actividad humana e intelectual o manual —entendiéndose por trabajo manual al trabajo muscular e intelectual, al desgaste de energía psíquica desarrollada por un hombre o una mujer—.

SERVICIO EN FORMA PERSONAL: Para que a un sujeto se le atribuya la calidad de obrero es necesario que realice el trabajo, él mismo, de manera personal, sin la intermediación de otro sujeto —entendiéndose este último como persona física.

SUBORDINACIÓN: El termino Subordinación proviene del latín *subordinationis*, acción de subordinar, de *sub*: bajo y ordinario, *avi, atu, are*: ordenar, disponer. En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco o por relación social, jurídica, religiosa, etc.²⁷

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno y otro término según la definición a la cual se acogen.

La Ley Española la ha definido como la ejecución de una obra a la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

Igualmente, en la Ley Española se considera que es "trabajador subordinado" quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código de Trabajo de Brasil señala como empleado a toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario.

La Ley laboral de Francia define el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

²⁷ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano: autores diversos. Tomo Ial IV, 7ª. Ed., Porrúa, México, 1994, pag. 3000.

En México, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en el sentido de determinar como se entiende la subordinación jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples jurisprudencias que al respecto existen:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo*. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Página 267. Quinta Parte. Tesis 297.

La relación de trabajo sujeta a ordenes de un patrón; esto es el poder jurídico de éste de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer ordenes del patrón en relación con el trabajo a desempeñar.²⁸

Ahora bien, en base a lo anterior se puede establecer que las características de la subordinación son:

1º.- El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador.

2º Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida.

3º Un poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.

²⁸ TESIS 1161, del apéndice. Semanario judicial de la federación. Quinta parte, Cuarta sala, México, 1975, p.157.

4° La mayor o menor intensidad de las tareas que debe desempeñar el trabajador.

Por lo tanto, el vocablo subordinación es el término esencial que garantiza la realización de un deber del trabajador hacia el patrón; como ha quedado definido adecuadamente en párrafos anteriores.

Indispensable es también atender la retribución, en lo relativo al salario, sin que la existencia de éste sea un obstáculo para la relación de trabajo, porque muchas veces el pago ocurre en mora violando el artículo 5°, fracción VII el cual dice que el salario no puede ser retenido por mas de una semana, ocurriendo esto se daría como consecuencia la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, haciéndose merecedor el patrón a la indemnización que corresponde a favor del trabajador.

El pago del salario tiene gran importancia material, al grado de que para muchos trabajadores es el objetivo primordial, pero legalmente constituye una consecuencia de la relación de trabajo y no un elemento esencial; pues, como anteriormente mencionamos, éste se da en relación al cumplimiento del deber.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la formalidad que debe existir en la relación de trabajo, y éste tiende a ser la existencia de un contrato como elemento esencial; sin embargo, como se mencionó puede existir éste pero nunca presentarse la relación laboral. A nosotros lo que nos interesa es la existencia de la relación laboral; esto es, el intercambio de la fuerza de trabajo por un salario.

Para la formación de la relación de trabajo es requisito indispensable la concurrencia de la voluntad del trabajador, porque a nadie se le puede obligar a prestar trabajos sin su pleno consentimiento. Asimismo, la relación de trabajo no está sujeta sólo a determinado contenido, pues por su propia naturaleza ésta es

de carácter dinámico; es decir, dadas las características de la relación de trabajo tiende a modificarse constantemente. Las condiciones del trabajador dentro de la empresa no se originan de un contrato, éstas dependen de la situación que prevalezca en la fuente de trabajo, y además básicamente la mayoría de las normas de Derecho de Trabajo se refieren, más que a la base contractual, a la prestación misma del trabajo y los efectos que de ella se generan.

Para aclarar el problema del contrato y la *relación* de trabajo nos basaremos en el criterio de D' Eufemia citado por Martín Blanco, que afirma:

El contrato y la relación de trabajo son dos cosas distintas que normalmente se presentan unidas, pero que ambas, separadamente tiene valor. En otros términos si bien la relación de trabajo sin el contrato de trabajo posee valor también lo posee la situación inversa, o sea el contrato de trabajo sin la relación de trabajo.²⁹

Con ello llegamos a la siguiente explicación: La idea de contrato de trabajo es para complementar y no para sustituir el concepto de relación de trabajo.

3.1.2 Diferentes acepciones de la relación de trabajo.

El hombre siempre trató de someter la realización de su actividad a la voluntad de otro que contaba con los medios suficientes para la transformación de la materia, con el objeto de recibir un pago por ello. De esta manera hemos visto que, a través del tiempo, el trabajo subordinado se ha consentido con diferentes razonamientos.

La costumbre de emplear el trabajo ajeno en beneficio propio se manifestó muchas veces a lo largo de los periodos de la historia en forma abusiva, cuando no inhumana. Por lo cual nos parece básico exponer los criterios que fueron

²⁹ Cit. por Blanco, José Martín. El contrato de trabajo. UNAM, México, 1990, p.57.

surgiendo, paso a paso, en la historia para dar una idea clara de la relación obrero patronal.

A continuación mencionamos los conceptos de algunos juristas que a saber nuestro consideramos necesarios.

FRANCISCO CARNELUTI:

La relación de trabajo es un contrato de compra-venta, el trabajador vendía su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara correspondiente.³⁰

Para entender mejor lo anterior nos basaremos en la doctrina Francesa, que dice que el obrero es propietario de la materia y la suministra y la trabaja con sus propios útiles de trabajo, el hecho de que éste se preste en virtud de un contrato de tal clase, la relación jurídica restante no es por ello contrato de trabajo sino venta.³¹

A nuestro parecer, todo deriva de que la energía del trabajador no pueda considerarse con un objeto de venta, dado que ésta no se encuentra separado de él, por lo anterior, no puede ser susceptible de este tipo de relación jurídica porque no se establece como una cosa material ni como un objeto que se conciba dentro de la disposición y enajenación, características propias de las figuras jurídicas que encuentran dentro de las relaciones de compraventa. En otras palabras, el trabajo es algo que el obrero hace en cumplimiento de una obligación para con el patrón, pero nunca es una prestación que el obrero da a éste.

³⁰ Cit. por CUEVA, Mario de la. Op. cit. p. 181.

³¹ Cfr. BLANCO, José Martín. Op. Cit. p. 39.

CHATELAIN Y VALVERDE:

La relación de trabajo es un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.³²

Hemos visto manifestarse este tipo de criterio en múltiples ocasiones; a él recurren los economistas ya que son ellos quienes consideran que el contrato de trabajo no es sino una forma de asociación, con el ánimo de establecer a los sujetos de la relación laboral en un plano de igualdad, donde los dos tiene la misma situación jurídica; sin embargo, esto casi nunca es cierto, porque el trabajador aporta sólo su fuerza de trabajo y, como lo mencionamos al principio, el patrón es el propietario de los medios de producción, y es obvio que las ganancias no pueden ser repartidas en forma común, sino que el obrero recibe un salario que deriva de su esfuerzo físico aún cuando las ganancias sean negativas al patrón.

Los economistas manifiestan la siguiente premisa:

EL acto de la aportación del empresario y del obrero tiene la misma naturaleza e importancia, ya que el patrón aporta sus capitales y el obrero su trabajo, con el fin de obtener ganancias que resultan de las operaciones de actuar en común.³³

Por todo lo anterior, deducimos que existe remuneración aún sin la participación de lucro o ganancia, misma que sólo beneficia al patrón. Por todo esto, el objeto de la sociedad se establece por el interés común de los socios, lo cual en el contrato de trabajo no existe. Su objeto principal se limita a la prestación de un servicio por un determinado salario, por lo que no hay ganancias comunes, ya que el patrón persigue la obtención de un servicio y el obrero el adquirir un salario o remuneración.

³² Cit. por CUEVA, Mario de la. Op. cit., pag. 183.

GEORGES SCELLE:

Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física y no estará liberando el trabajo hasta que no se separe de la idea del contrato.³⁴

El contrato de trabajo, en la estructura jurídica de la forma antigua, era considerando como un contrato de arrendamiento, en virtud de que se consideraba al esclavo como una cosa, lo que excluía la posibilidad de que fuera considerado como sujeto de la relación jurídica³⁵.

Cuando el esclavo presentaba su trabajo, lo hacía no como sujeto de la relación jurídica laboral, sino como objeto de la misma. Sin embargo, la teoría del arrendamiento, desde la perspectiva de nuestros principios, no es suficiente para aclarar la naturaleza de la relación de trabajo y no puede ser correcto unificar el contrato de trabajo con el contrato de arrendamiento. En el arrendamiento el fin es el goce o el disfrute de la cosa que constituye el objeto, mientras que en el contrato de trabajo el fin es la utilización de la energía laboral, por lo que la posesión no cabe dentro de la relación laboral.

ERICH MOLITOR:

La relación de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo, mientras que esa relación se sujeta a un contrato el cual es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro.³⁶

³³ BLANCO, José Martín. Op. Cit. pag 45.

³⁴ Cit. por CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag 183.

³⁵ Cfr. BLANCO, José Martín. Op. Cit. pag. 52.

³⁶ Cit. por CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag 185.

NESTOR DE BUEN: Se apega al Artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que para extender la relación de trabajo debe establecerse la remuneración de quien lo presta. Cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho laboral, y pone como ejemplo aquellos servicios que son puramente altruista en los que no se percibe pago alguno y por lo tanto no encuadran dentro de la legislación laboral³⁷.

SANTIAGO BARAJAS: dice que la relación de trabajo es consensual o sinalagmática (contrato bilateral), como sabían todos los tratadistas; esto es, ambas partes establecen una obligación recíproca: el trabajador, la de prestar un servicio personal; el patrón, la de pagar una retribución. Por esta razón se estima que tal relación es a título oneroso al presumirse que el pago del salario representa la justa compensación de la energía gastada³⁸.

Por lo expresado podemos deducir que la relación de trabajo tiene un sentido especial; no es la relación que se crea a través del contrato, pues surge de un hecho que se produce por la efectiva prestación del servicio, lo que forma un vínculo jurídico entre las partes. Esto es, la relación misma va a derivar del vínculo laboral, ya que en múltiples ocasiones ésta no se sujeta a las condiciones estipuladas, las que muchas veces pueden ser en beneficio, pero otras en perjuicio. Nosotros descartamos totalmente los criterios que pretenden atribuir al contrato de trabajo características semejantes a las establecidas en otro tipo de relaciones, ya que por su naturaleza éste posee características muy distintas a las de cualquier otro tipo de contrataciones, y de ello deriva el hecho de que su reglamentación sea totalmente diferente.

³⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor de. Op. cit., pag. 67.

³⁸ Cfr. BARAJAS, Santiago. Derecho de trabajo. UNAM, México, 1989, p. 25.

3.1.3 Contrato de trabajo.

El fin de la legislación del trabajo es establecer condiciones favorables al trabajador, con el objeto de que se manifieste su voluntad en la relación obrera; es decir, la ley parte de la idea de que el hombre posee libre albedrío y de que, en virtud del ejercicio de su voluntad, celebre actos jurídicos que le beneficien; en este caso una relación de trabajo protegida por el Derecho con el propósito de que no se ignoren los principios jurídicos. Es necesario rodear esa manifestación de voluntad con toda clase de garantías; sin embargo, el trabajador no las puede hacer valer, puesto que las actuales condiciones sociales económicas y la autoridad que el patrón ha ido adquiriendo, crean un ámbito de presión, circunstancia que dentro de un plano de igualdad no podría aceptarse.

La pretensión de caracterizar y calificar jurídicamente las relaciones entre patrones y trabajadores, nos conduce a lo que el 10 de marzo de 1900, una ley belga denominó, por primera vez, contrato de trabajo³⁹. Desde las primeras posturas doctrinales hasta las actuales revisiones del problema, la cuestión de la naturaleza del contrato pasó a través de todas las críticas y objeciones.

El objeto del contrato de trabajo es una simple prestación de servicios, más exactamente, de trabajo subordinado. El hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo y explotarla en su propio beneficio, dedicándose a la industria, al arte o al comercio, siempre y cuando sean lícitos, como lo establece el Artículo 5 de nuestra Carta Magna; pero puede poner esa fuerza a disposición de otra persona de una manera más o menos continua y condicionada, en tal caso acepta que otra dirija su actividad y se beneficie con ellas.

³⁹ Cfr. FERRARI, José de. El derecho del trabajo. De palma, México, 1990, p. 15.

Las partes deben reconocer y respetar el conjunto de normas que derivan de la ley, de los convenios y de los reglamentos; esas normas se imponen a las partes, quienes no tienen libertad para actuar prescindiendo de ellas.

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona es obligada a prestar a otra un trabajo personas subordinado mediante el pago de un salario, a consideración de la Ley en su Artículo 20. A continuación mencionamos los requisitos que se consideran necesarios para su existencia:

CONSENTIMIENTO: En materia civil este requisito se atribuye al contrato civil, pues sea cual fuere la circunstancia debe existir un acuerdo o manifestación de la voluntad de realizar un trabajo.

CAPACIDAD: este requisito se establece en virtud de que los mayores de 14 años, pero menores de 16, siempre que hayan concluido su educación básica, pueden prestar sus servicios cuando la autoridad correspondiente y los padres o tutores lo aprueben.

FORMALIDAD: El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo dice que las condiciones de trabajo deben establecerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables; sin embargo, el artículo 26 de la renombrada Ley dice que la falta del contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas laborales y de los servicios prestados, pues se imputa al patrón la ausencia de esta formalidad ya que a veces se realiza de mala fe para evitar conflictos⁴⁰.

Pero aún sin formalidad, se deduce la existencia del contrato entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, ya que a falta de estipulaciones expresas del contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Laboral (Artículo 26).

⁴⁰Requisitos tomados de BARAJAS, Santiago. Op. Cit., p. 152.

Podemos concluir señalando que el contrato de trabajo es un mero formalismo que en ningún caso es indispensable para que exista una relación laboral; el contrato, como anteriormente expusimos, sólo es la manifestación expresa que no afecta la relación, pues a falta de éste el trabajador se encontrará protegido por la Ley.

3.1.4 Trabajador.

La relación de trabajo se establece, por regla general, entre dos sujetos. El trabajador siempre ha de ser toda persona física, tal como lo establece la **Ley Federal del Trabajo**, en su Artículo 8, al señalar que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se presume que el patrón si puede ser persona moral o física mientras que el trabajador en todo momento debe ser una sola persona.

Sin embargo a nuestro parecer se considera a un individuo como trabajador cuanto éste tiene que estar sujeto a una relación laboral, ya que no se es trabajador por si mismo, sino por la existencia del vínculo de trabajo, como ya antes lo mencionamos, independientemente de la categoría que desempeñe en la fuente de trabajo, ya que siempre estará sujeto a las órdenes de un superior.

Al referimos a este problema citamos el criterio de la Cueva, quien considera que trabajador es toda aquella persona que pertenece a la clase trabajadora⁴¹; criterio que rechazamos en virtud de que no todas las personas que pertenecen a esta clase son verdaderamente sujetos de la relación de trabajo; pueden existir muchos pertenecientes a ella pero que no desarrollan alguna actividad y nosotros, básicamente, nos enfocamos hacia el trabajador que objetivamente realiza una prestación de fuerza de trabajo a cambio de un salario.

⁴¹ Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag. 189.

Nuestra investigación, por ende, nos lleva a interesarnos básicamente en el trabajador asalariado.

Con lo antes expuesto, podemos deducir que trabajador es toda persona que se obliga a desarrollar determinada actividad a cambio de una retribución equitativa. Al trabajador también ha sólido denominársele obrero y empleado, para nosotros no existe ninguna diferencia entre ellos porque todos se hallan sujetos a la realización de una labor y porque entregan su energía de trabajo a otro.

El trabajador no puede desempeñar su actividad a través de un intermediario o de otra persona que no sea aquella con la que se pactó la relación jurídica. Ante esto, el Artículo 10 pone en entredicho que si esto ocurriese el patrón de aquél lo será también de éstos. Con esto se pretende no dejar sin responsabilidad al intermediario, en caso de que éste sea solvente (artículo 13, 14 y 15 de la citada Ley), pues él mismo tendrá que hacer frente al pago de los otros trabajadores, sin omitir la responsabilidad del patrón que, en primera instancia, constata una relación laboral con el trabajador, que a su vez contrata a otros para el auxilio de la actividad que va a desempeñar.

Al existir la figura del trabajador fue necesario reglamentar su actividad, para ello nació el Derecho del trabajo cuyo objetivo es el de proteger al trabajador y, sobre todo, al ser humano en su integridad; el proporcionarle una vida decorosa, estableciendo ciertos límites a su actividad al desarrollarla dentro de los principios encuadrados por la Ley. Por lo que su desarrollo gira en torno a la Ley Laboral.

3.2 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo.

Determinar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, supone situarla en el ámbito jurídico. El Derecho del Trabajo propugna una especial y exclusiva regulación de la relación laboral.

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un patrón y un trabajador para la prestación de los servicios. Para ello expondremos la teoría tradicional, cuyas raíces se establecen en el derecho romano. Esta sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades. La relación de un trabajador y de un patrón, en consecuencia, se configura como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta de un contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho de trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarte un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen⁴². Como no nos corresponde decidir sobre las controversias doctrinales, hemos considerado conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo que se define como la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario independiente del acto que lo origine; pero también adoptamos la idea de que el contrato es uno de los actos que, en ocasiones, es indispensable, para que pueda existir la relación de trabajo.

Anteriormente hemos demostrado que la relación laboral se enfoca hacia el trabajo que se realiza a cambio de un salario, independientemente del acto que lo genera; así mismo, hemos afirmado que es un régimen de derecho que se aplica a

⁴² Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual del derecho obrero: Derecho sustantivo, 6ª. Ed., UNAM, México, 1984, pag. 59.

esta prestación de servicio personal por sus características diferentes y aplicables al tipo de derecho, encuadradas como derecho social, con ello el problema de su naturaleza quedó prácticamente resuelto, pues lo hemos ubicado fuera del derecho civil en sus diferentes modalidades (contrato de arrendamiento, contrato de compraventa y el denominado contrato de sociedad), y lo ubicamos sólo dentro de la Ley Laboral, al referirse a sujetos que están regulados por ella, y al ser éste del tipo independiente y exigir una especial y exclusiva regulación.

Sobre la naturaleza de la relación de trabajo podemos realizar una objeción de tipo general, en razón de que jurídicamente la relación de trabajo es tan diferente al régimen jurídico de los contratos que se proponen explicar la naturaleza de aquél, por lo que se tiene la necesidad de pensar que este tipo de relación es completamente distinta.

El punto que hace diferente al contrato de trabajo de todos los demás es, en nuestro concepto, el hecho de que se concibe al hombre como el único ser capaz de poseer la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones en una relación laboral, por lo que el hombre es el único ente activo del derecho con poder de actuar, ya sea individualmente o en grupo.

El trabajo es una actividad humana que puede satisfacer ya sea una necesidad propia o ajena; el hombre hace de su trabajo el objeto de un negocio y, a la vez, este negocio crea derechos y obligaciones, por lo que se crea un tipo de hombre al servicio de otro; con ello optamos porque el derecho laboral esté enmarcado dentro del derecho social.

Jesús Castorena, en referencia en lo anterior, dice:

La relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento de que toda persona física sin excepción, tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser sujeto activo del derecho, para que lo

sea y lo pueda ser, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad⁴³.

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo consiste en la regulación jurídica del trabajo pues es tan distinta a las demás que pretenden explicarlo.

3.3 Sujetos participantes en la relación de trabajo.

La relación de trabajo es bilateral, término que debe ser tomado en cuenta basándonos en dos criterios: bilateral, porque depende del entendimiento de dos o más voluntades que actúan con la libertad que se les da de existir, característica peculiar del derecho; así mismo, es bilateral porque de él surgen derechos y obligaciones para quienes son los titulares al establecer un contrato, o de las leyes que regulan la relación de trabajo en el caso de la inexistencia de la formalidad de dicho contrato.

Estas dos personas, cuyas voluntades se ven equilibradas en la relación laboral, son el trabajador y el patrón; esto es, aquél que presta el servicio y aquél a favor del cual se realiza el trabajo.

La definición de los sujetos de la relación de trabajo no es tan simple como se ve, por lo que es necesario profundizar sobre la conceptualización de estas figuras.

Los derechos laborales están presentes ante la existencia de una relación laboral realizada entre dos sujetos, siendo la persona jurídica individual quién tiene la facultad para actuar. En primera instancia el trabajador busca los beneficios con base en el salario, mientras que el patrón busca ganancias, lucros; con ello

⁴³ Ibidem, p. 62.

establecemos que la diferencia de los objetivos marca la oposición de los miembros de la relación laboral.

En la actualidad las empresas guardan una gran relación como sujetos de la relación laboral, en tanto personas morales; dada la gran importancia de éstas en los momentos actuales, el legislador mexicano, para evitar diferencias y la existencia de un problema más complejo, estableció la definición de lo que significa empresa. Por lo cual, el artículo 16 dice que es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Anteriormente discutimos la característica del trabajador, ahora abordaremos la figura del patrón en sus términos generales. Existe una gran gama de nombres con los que se denomina al patrón: dueño de los medios de producción y empleador, entre otros. Sin embargo, nosotros nos basaremos en el término patrón.

El artículo 10 señala que:

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

Damos una clasificación que es propuesta por Manuel Alonso García, expuesta en el Derecho del Trabajo, de Druzo Rossumano, para entender el principio de patrón:

a) Por su naturaleza jurídica:

1. Personas individuales.
2. Personas jurídicas.
3. Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

1. Industriales.

2. Comerciales.
3. Agrícolas.
4. Mineras.
5. De servicios.

c) Por su extensión:

1. Empresa.
2. Establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

1. De jurisdicción local.
2. De jurisdicción federal.

e) Por su ubicación:

1. Dentro de las poblaciones.
2. Fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que empleen:

1. Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).
2. Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000).
3. Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).

g) Por la finalidad que persiguen:

1. Con fines de lucro.
2. Sin fines de lucro⁴⁴.

Consideramos que el intermediario o representante del patrón es también sujeto de la relación de trabajo; sin embargo, por el simple hecho de estar supeditado a órdenes de un superior, lo ubicamos como trabajador,

⁴⁴ Cfr. ROSSUMANO, Druzo., Derecho del trabajo. UNAM, México, 1989, p. 112.

independientemente de las características que éste tenga por su naturaleza, refiriéndonos fundamentalmente al trabajador de confianza.

3.4 Regímenes establecidos en el contrato de trabajo.

Las condiciones de trabajo no siempre se sujetan a las mismas características, y por ende existen diferentes formas, por lo que la necesidad de abarcar los tipos de relaciones de trabajo nos ha llevado a darles un trato diferente; básicamente por la naturaleza de éstas es por lo que la legislación se encargó de incluirlas en los regímenes correspondientes. Lo anterior no significa que los principios de la ley no se apliquen, sino que dadas las peculiaridades del trabajo de algunas actividades se les han atribuido características adicionales. De ahí el Artículo 181 establezca que los trabajos especiales se rijan por normas del título respectivo y por las generales de la Ley en cuanto no sean contrarias.

3.4.1 Régimen ordinario.

La obligación principal que contrae el trabajador es la de ejecutar un trabajo personal subordinado. Por lo cual la Ley ordena que en un documento se especifique el servicio o servicios que se van a prestar, y sólo respecto de ello se impone el deber de obediencia.

Los preceptos se proponen garantizar al hombre que trabaja su libertad, según lo reglamenta el Artículo 134, fracción III y IV, 25, fracción, III y 47, fracción X.

Si no se determina en el contrato el trabajo que haya de realizarse, el trabajador deberá desempeñar el servicio que sea compatible con sus fuerzas,

aptitudes o condición, siendo ese trabajo según el tipo del objeto al que el negocio se oriente, todo lo anterior en los términos establecidos por la Ley.

El trabajador tiene el deber de desempeñar su trabajo con calidad y esmero, en la forma y tiempo que se hayan convenido; asimismo, la obligación del trabajador generar deberes, entre ellos, el dar aviso al patrón de las faltas justificadas, es decir, aquellas que le impidan asistir al trabajo, pues no debe suspender sus labores sin el consentimiento del patrón; debe abstenerse de hacer colectas en el tiempo y lugar de trabajo; no debe faltar más de 4 veces en un lapso de 30 días, ya que lo anterior constituye causa de rescisión, lo mismo que la desobediencia siempre que se trate de trabajo, debe prestar auxilios y salvamento en caso de siniestro, según lo estipulan los Artículo 31 y 134, fracción VIII.

Según el Artículo 31, se impone al trabajador no más obligación que la del contrato de trabajo, pero además los servicios que, conforme a la buena fe, al uso o a la ley, se realicen. Por lo cual el trabajador está obligado a ejecutar trabajos superiores a los de su categoría, siempre y cuando el patrón pague el salario relativo a ella; por otro lado, el trabajador podrá desempeñar trabajos inferiores a su categoría, siempre y cuando su salario no sea reducido.

El trabajador tiene el deber de trabajar y el patrón tiene la obligación de facilitar el cumplimiento de ese deber. Esta situación tiene como consecuencia, a favor del patrón, el derecho de exigir la ejecución del trabajo la ley consigna los límites de ese derecho.

En lo relativo al lugar de trabajo, la ley establece que se ha determinado el sitio en el que el trabajador está obligado a realizar su labor, estableciéndose las condiciones de seguridad e higiene que deben tener estos lugares de trabajo, que muchas veces depende de su naturaleza, por lo que es fácil determinarlo.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se pone a disposición del patrón para ejecutar dicho trabajo. El Artículo 123, apartado "A", fracción primera, de la Constitución, fija su duración por jornada de ocho horas; en la fracción siguiente limita la duración de la jornada nocturna a 7 horas. Pero el artículo 60, párrafo III de la ley laboral, introduce la jornada mixta con duración de siete y media horas. La jornada de trabajo es susceptible de sufrir modificaciones y hasta de aumentar si es de común acuerdo entre obrero y patrón, siempre que el propósito sea prolongar el periodo de descanso semanal o implantar alguna modalidad equivalente, Artículo 59, párrafo II. Asimismo podrá prolongarse cuando se trate de circunstancias extraordinarias; sin embargo, el trabajador no puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, según el artículo 66, por lo que para impedir el uso inmoderado de horas extras la ley impone al patrón la obligación de remunerarlas en un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada (artículo 67, párrafo II).

Por cada seis días de trabajo el patrón estará obligado a otorgar al trabajador un día de descanso, y éste debe ser pagado; se procurará que el día de descanso sea el domingo, por lo cual se ha estipulado que los trabajadores que desempeñen actividades en día domingo serán retribuidos con una prima adicional, equivalente al 25% del monto del salario de los días ordinarios, independientemente del día que disfrute de descanso; pues si no se le otorgara, disfrutaría del salario triple por el descanso que no disfrutó.

Los patrones estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores anualmente un periodo de vacaciones y a pagar el salario que corresponda a los días que integra el lapso de descanso. Este periodo de descanso se establecerá a los seis meses de cumplido el año de trabajo el periodo legal será de 6 días en el primer año de servicios, al siguiente se elevará en dos días por cada año de trabajo; hasta el quinto año después de éste se incrementará a razón de dos días por cada cinco años de servicios. Así mismo, el trabajador disfrutará del 25% del monto de los salarios del periodo.

Lo anterior tiene por objeto aliviar al hombre de la fatiga y rutina de trabajo, con el fin de establecer un equilibrio biológico psíquico para preservar la salud. Si el trabajador no completa el año, se otorgará la parte proporcional de acuerdo con el número de días trabajados. Si en un año las vacaciones no se piden, prescriben el beneficio en contra del trabajador.

El régimen ordinario establece los días en los cuales obligatoriamente el patrón no debe establecer labores, siendo los siguientes: el 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1° de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 25 de diciembre, y el 1° de diciembre de cada 6 años. El patrón estará obligado a pagar el salario que corresponda a estos días. Así dadas las condiciones de trabajo, amerita la atención en determinadas actividades, el patrón deberá pagar al trabajador además del salario del día un 200% de él.

El salario que el trabajador ha de percibir será el que de común acuerdo establezca el patrón y el trabajador, esto, según el artículo 82, se define como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo.

Actualmente existe un sistema de fijación de los salarios, lo que beneficia a los patrones, al grado de que se reduzcan al mínimo las demandas de aumento de los trabajadores. El salario está protegido por disposiciones legales para asegurar al trabajador una remuneración justa y asegurar la percepción íntegra de la remuneración. Así pues, existen normas que aseguran un mínimo de salario que el trabajador percibirá, este mínimo será el que deberá disfrutar, considerándolo suficiente en atención a las condiciones de cada región para satisfacer las condiciones normales del obrero, su educación y distracciones, ya que se le considera como jefe de familia.

Para fijar el salario de cada trabajo se tomará en cuenta, según dice el Artículo 85 de la Ley, la cantidad y calidad del mismo. Debe considerarse salario

igual para trabajo igual, siendo éste equitativo ya que el salario justo es el verdaderamente remunerador.

El artículo 86 expresa: "Para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", por lo que no debe reducirse a consecuencia de la edad, nacionalidad o sexo.

El lugar de pago del salario será en donde se prestan los servicios. Patrón y trabajador pueden fijar un diverso siempre y cuando no sea un lugar de vicio, al menos que ese sea su lugar de trabajo; en caso de que se realice esto, al patrón se le aplicará una sanción.

La Ley previene que el salario ha de pagarse en un plazo no mayor de una semana si se trata de labores materiales y de quince días para los demás trabajadores (empleados); haciéndose éste en día laborable durante la jornada o al finalizarla (Artículo 88).

Los trabajadores tienen el derecho a la participación en la utilidades de la empresa, por lo que la Comisión Nacional de Salario Mínimos tiene la facultad de determinar el porcentaje sobre las utilidades que las empresas del país distribuirán entre sus trabajadores; para cumplir con esta función se encargará de investigar a fin de tener un conocimiento de las condiciones generales de la economía nacional (Artículo 117).

La base para distribuir las utilidades es la renta gravable, conforme a las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Artículo 120, párrafo 11).

El derecho a la participación no concede facultad alguna a los trabajadores para intervenir en la administración y en la dirección de la empresa (Artículo 131).

Este precepto nos parece demasiado rígido, pues deberían facultarse determinadas medidas cautelares con el objeto de impedir que el patrón disminuya el verdadero monto de las utilidades.

Se establece la excepción de efectuar el pago de utilidades a aquellas empresas que por su naturaleza no puedan otorgarlas, ya sea porque sus fines sean no lucrativos o bien porque exista un plazo de liberación de ésta carga (Artículo 126).

El patrón tiene la obligación de establecer convenio con el órgano que considere pertinente para proporcionar a sus trabajadores casa habitación, con la aportación del porcentaje que corresponde al trabajador y que la propia ley maneja. Sólo en el supuesto de que sean trabajadores de planta con un año de servicio o más, la asignación se realizará de la siguiente manera: primeramente a los de mayor antigüedad en la empresa, a los jefes de familia, a los sindicalizados y, por último, a los que tengan casa que hayan adquirido por sí mismos (Artículo 148 y 149, fracción II).

Para establecer el régimen de antigüedad se toma en cuenta el lapso durante el cual un trabajador prestó sus servicios aun patrón determinado, éste tiende a ser más tolerante con un trabajador de mayor antigüedad que con uno de menor, por lo que se le otorga los cargos de confianza y le concede mejores condiciones de trabajo; los efectos más destacados son la duración del descanso cada año, la preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación; en caso de rescisión de un trabajador de antigüedad se requiere que éste reincida en la falta; la prima por los años de servicios es equivalente a doce días de salario por año de servicios, cuando el periodo de trabajo sea mayor por 15 años de trabajo.

3.4.2 Régimen especial.

Como anteriormente lo mencionamos, se han considerado en diversos capítulos aquellas modalidades que se apartan del régimen general. Examinaremos las siguientes cuestiones sabiendo de antemano que, salvo éstas, son aplicadas las reglas de regulación del régimen general.

Los tipos de trabajo en relación a las mujeres y a los menores tiene características diversas, por lo que las hemos establecido para encuadrar en ellas las diferencias que de éstas derivan.

TRABAJO DE MUJERES: El hombre y la mujer poseen los mismo derechos y obligaciones, según establece el artículo 4 constitucional; sin embargo, existe una reglamentación especial para las mujeres dentro de la Ley laboral, no con el fin de volverlas desiguales sino con el propósito de establecer como base fundamental la protección a la maternidad, por lo que existen ciertas limitaciones para éstas, como son: las actividades peligrosas e insaludable, los trabajos nocturnos industriales y el establecimiento comercial después de las 22 horas; ésta prohibición no impera cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para proteger la salud.

Durante el periodo de embarazo, la mujeres trabajadoras no podrán ser ocupadas en trabajos peligrosos con consecuencias para su salud o la del hijo. Éstas tendrán un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores con pago de su salario íntegro, las cuales pueden prolongarse si con motivo del embarazo la madre se encuentra imposibilitada para trabajar; la prórroga será de un año como máximo, computándose a partir del parto. Asimismo, durante la lactancia las madres trabajadoras tendrán derecho a dos reposos extraordinarios

por día, de media hora cada uno, tienen derecho a que se les proporcionen sillas o asientos para utilizarlas según las necesidades del trabajo. Se les proporcionarán, además, los servicios de guardería infantil otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

TRABAJO DE LOS MENORES: El patrón que tenga a su disposición trabajadores menores de 16 años deberá exigir la presentación de los certificados médicos que acrediten la aptitud del menor para el trabajo, distribuyendo el trabajo del menor a fin de que pueda asistir a la escuela ordinaria o profesional.

La edad de admisión en el trabajo será de 14 años como mínima, ya que antes de esa edad los menores no pueden sujetarse a las relaciones laborales. Lo anterior se hace con el objeto de que el menor tenga un buen desarrollo físico, intelectual y social, pues no pueden realizar trabajos que fomenten el desequilibrio humano, como por ejemplo el hecho de que presten servicios en los expendios de bebidas embriagantes, las que puedan afectar la moralidad y las buenas costumbres; los trabajadores ambulantes, salvo que exista autorización de la misma inspección del trabajo; las subterráneas o submarinas; las labores insalubres y peligrosas; los trabajos superiores a sus fuerzas; todos aquellos que retardan su desarrollo físico-moral y los que se ejecuten después de las 10 de la noche. La Ley en sí, protege hasta los 18 años en relación a los trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de 14 años y hasta los 16 no deberá de exceder de seis horas diarias, divididos en periodos máximos de tres horas, disfrutando de un descanso durante la jornada de una hora por lo menos. Los menores de 16 años no podrán desarrollar labores en horas extraordinarias, en los domingos y en los días de descanso obligatorio; cuando se viole lo anterior, las horas extraordinarias serán pagadas con un 200% más del salario ordinario.

Disfrutarán de un periodo de vacaciones de por lo menos de 18 días laborables y con pago de salario; si no se realiza, el patrón pagará el 200% más del salario.

TRABAJADORES DE CONFIANZA: Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario; asimismo, al trabajador de confianza se le impone la causal de rescisión, consistente en la "perdida de la confianza", la cual ha sido ampliamente criticada en virtud de que tal disposición coloca al trabajador de confianza como un trabajador al que con mucha facilidad puede rescindírsele el contrato de trabajo; sin embargo, el Artículo 186 dice que si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Existen prohibiciones que se le impone al trabajador de confianza, como el no formar parte de los sindicatos de los trabajadores, no puede ser considerados en los recuentos en caso de huelga, tampoco puede ser representante de los trabajadores en los organismos tripartitas, dadas las condiciones de la naturaleza del trabajo que desempeñan.

TRABAJADORES FERROCARRILEROS: todos los trabajadores que desempeñen el trabajo de ferrocarriles deberán de ser de nacionalidad mexicana, la jornada podrá pactarse de común acuerdo entre las partes de terminal a terminal, siempre que el recorrido no exceda de 8 horas; se ha convenido que la jornada no exceda de 360 kilómetros de recorrido ni de tres horas extraordinarias de labor por jornada en tiempo efectivamente realizado; el salario puede variar si el servicio se presta en líneas de corto recorrido, de carga o de pasajeros.

Si el personal es excedente y existe reducción de servicios, se podrá suspender a los trabajadores de más reciente ingreso, y podrán ser reinstalados

por orden de antigüedad. Si existe un trabajador próximo a jubilarse, no podrá separárseles a menos que medien causas graves que hagan imposible la relación de trabajo. El patrón podrá rescindir la relación laboral por causa justificada si el trabajador se niega a la realización de un viaje, así como por levantar carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines. El trabajador ferrocarrilero está obligado a no consumir bebidas embriagantes, traficar con ellas por cuenta ajena a la empresa, traficar con drogas enervantes, así como consumir narcóticos, salvo que exista prescripción médica y esto se haya hecho del conocimiento del patrón.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE: Son las personas que prestan servicios personales a bordo de autobuses, camiones, camionetas o automóviles, chóferes, conductores, operadores, cobradores o que ejecuten cualquier servicio, mientras que la parte patronal la desempeñarán los propietarios o permisionarios de los vehículos, quienes a la vez son solidariamente responsables de las relaciones laborales.

El trabajo de éstos debe ser sin la necesidad de estipulaciones privadas, pues de existir no tendrán ningún efecto. El salario puede estipularse por día, por viaje, por circuito o por boletos vendido o kilómetros recorridos; en ningún caso esta percepción será inferior al mínimo. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tendrán derecho a percibir salarios en caso de suspensión del servicio por causas que no les sean imputables. En relación al pago de un día de descanso, el salario se incrementará en un 16.66% de lo que corresponda a la percepción semanal. En los transportes foráneos, el patrón pagará gastos de hospedaje y alimentación a los trabajadores cuando el servicio se prolongue por causas no imputables al obrero.

Las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo serán la negativa a efectuar un viaje contratado o interrumpirlo sin causa que lo justifique, así como la disminución de ingresos, si no existen causas que lo justifiquen.

Los trabajadores tienen prohibido ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios o hacerlo durante las 12 horas que antecedan a la iniciación del trabajo, y recibir carga o pasaje fuera de los lugares que haya establecido la empresa.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES: Estas disposiciones se establecen para los capitanes, oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos, contadores, radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, y todos aquellos que desempeñen algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. Todos ellos deberán tener la nacionalidad mexicana por nacimiento.

Las obligaciones particulares entre patrón y trabajador, dentro de esta actividad, son las siguientes: deberán de ser mexicanos por nacimiento para evitar que otras autoridades se inmiscuyan en los asuntos nacionales; todos los sujetos antes mencionados, durante el tiempo que el buque se encuentre en puerto, quedarán amparados legalmente, lo cual será vigente hasta que la embarcación regrese a puerto nacional y los tripulantes al lugar donde hayan sido contratados; cuando por la naturaleza del trabajo el buque se encuentre en el mar, el pago del día de descanso semanal será con base en el doble del salario diario; las vacaciones de los trabajadores de los buques serán en tierra las cuales constarán de doce días laborables por año, aumentándose doce días por año de servicios, hasta llegar a veinticuatro, después se aumentara dos días más por cada cinco años de servicios.

El trabajador puede contratarse por viaje, pero tendrá derecho a un aumento proporcional en caso de que se prolongue o se retrase. El amarre temporal de un buque no da por terminadas las relaciones de trabajo, solamente las suspende. El trabajador estará obligado a respetar y a realizar las instrucciones y prácticas ordenadas para prevenir los riesgos del mar, así mismo, deben mantener sus certificados de aptitud debidamente autorizados.

Las causas que ameritan específicamente la rescisión son: la insubordinación o desobediencia a las ordenes del capitán y la ejecución del trabajo con negligencia que pudiera poner en peligro la seguridad del buque. La relación de trabajo no puede darse por terminada si el buque se encuentra en mar o cuando, estando en el puerto, se intente la terminación antes de las veinticuatro horas en que deba realizarse el viaje, ni cuando esté en el extranjero o en un lugar despoblado.

TRABAJADORES DE MANIOBRAS DE SERVICIOS PÚBLICOS EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL: Las disposiciones aplicables a este tipo de labores son aplicables al trabajo de maniobras públicas de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y de equipaje que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas de jurisdicción federal. Los patronos de éstos serán las empresas navieras y las de maniobras al igual que los armadores, fletadores, consignatarios, agentes aduanales y las demás personas que ordenen trabajos de esta naturaleza. En este tipo de relación de trabajo, el salario es fijado por unidad de tiempo, unidad de obra, por peso de los bultos o por la índole de la maniobra a realizar, haciéndose la contratación por riguroso orden de antigüedad, ya que son obras ocasionales y no permanentes. Los trabajadores no pueden ser sustituidos en la prestación del servicio y el pago será entregado en forma directa.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

TRABAJADORES DEL CAMPO: Son aquellos que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Las condiciones de trabajo se realizarán por escrito quedando los patrones obligados a pagar los salarios en el lugar donde ha de prestarse el servicio; así mismo, deberá suministrar a los trabajadores gratuitamente habitaciones adecuada e higiénicas; a mantener medicamentos y material de curación necesarios para proporcionar los primeros auxilios; trasladarlo, así como a su familia a los lugares más próximos a los servicios médicos y a permitirles los depósitos de agua para uso doméstico, la caza y la pesca para usos propios, el libre tránsito por las veredas o caminos, celebrar sus fiestas de la región; fomentar la alfabetización, así como la creación de cooperativas de consumo (Artículo 279 a 284).

AGENTES DE COMERCIO: Agentes de comercio se les ha denominado a los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de venta. Su salario puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida, sobre el pago inicial de ésta o sobre los pagos periódicos que hagan a dichas empresas; las primas no pueden retenerse o descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación. A fin de que haya una correcta determinación del salario diario que deba tomarse como base para cualquier pago de prestaciones adicionales o indemnizaciones, se partirá del promedio que resulte de los pagos hechos al trabajador durante un año o del total de los percibidos, si el trabajador no ha cumplido un año de servicios; es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo: la disminución importante del volumen de las operaciones, a menos de que existan circunstancias que lo justifiquen (Artículos 285 a 291).

DEPORTISTAS: Son todos aquellos que realizan actividades de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Las relaciones de trabajo serán por tiempo determinado o indeterminado, para una o varias temporadas o

eventos; el salario se podrá estipular por unidad de tiempo; los deportistas no podrán ser transferidos a otras empresas sin su consentimiento, en caso de que se realice dicha transferencia, el trabajador tiene derecho a conocer las condiciones en que se cubrirá la prima pagada a su patrón, ya que deberá percibir un 25% del impuesto de la prima. Pueden estipularse salarios distintos para trabajos iguales, por razones de la categoría del evento, de los equipos o de los jugadores. Entre las prohibiciones a los deportistas está el mal trato de palabra o de obra a los jueces o árbitros, a sus compañeros y a los contrincantes, pudiéndose establecer sanciones pecuniarias e inclusive la rescisión de la relación sin responsabilidad para la empresa en caso de que el trabajador realice alguna de éstas. EL patrón a la vez está obligado a mantener un servicio médico que practique a los deportistas exámenes periódicos y no exigirles esfuerzos que pongan en peligro su salud o su vida (Artículo 292 a 303).

ACTORES Y MÚSICOS: Son aquellas personas que actúan en teatros, cines, centros nocturnos, variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje o grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografié su imagen o se transmita o quede grabada su voz o su música.

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de funciones, representaciones o actuaciones. El salario podrá, al igual que ocurre con los deportistas, estipularse por unidad de tiempo para temporadas o funciones; siendo distinto por razón de participación, de obra determinada o categoría de las funciones en las que participe (Artículo 304 a 310).

Los trabajos pueden desempeñarse en la república o fuera de ella; si se realiza dentro, el patrón está en la obligación de otorgar un anticipo de salario por tiempo contratado, que no sea inferior al 25% de su importe total; deberá además garantizar el pasaje del trabajador, en caso de que la residencia del mismo sea en

lugar distinto a donde deba prestarse el servicio. En el segundo caso, además de estas obligaciones, habrán de incluirse las contenidas en el Artículo 28.

TRABAJO A DOMICILIO: Es aquel que desempeña toda persona a quien se entregue artículos de fabricación, materias primas para que sean elaborados en su propio domicilio o cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata, mediante un convenio por virtud del cual el patrón vende materias primas al trabajador para que éste las transforme o confeccione y las venda posteriormente al mismo patrón (Artículo 312 a 314).

Los patrones que dan servicio a domicilio deberán inscribirse en un registro, el cual funcionará en la inspección de trabajo, donde constará el nombre y domicilio del patrón y las condiciones de trabajo; el convenio que celebren el patrón y el trabajador deberá formularse por escrito y contendrá nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador. Los trabajadores a domicilio tienen la obligación de desempeñar su trabajo con todo cuidado para conservar los materiales que les otorgue el patrón.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS: Estos son los trabajadores que prestan servicios ya sea de aseo, de asistencia y los relativos al hogar de una persona determinada. Su contribución deberá de contener, además del salario en efectivo los alimentos y habitación estimado en un 50% de lo que se paga efectivamente; el patrón a su vez, debe de abstenerse del mal trato al trabajador y le proporcionará un lugar cómodo para dormir. En caso de enfermedad no profesional, deberá pagarle lo relativo a un mes de salario, proporcionándole atención médica hasta por tres meses y, en caso de muerte, sufragar los gastos funerarios.

El trabajador debe de guardar respeto a la familia o conocidos del patrón, y si ocurriera que el trabajador fuera a rescindir la relación de trabajo, ésta deberá de ocurrir tan sólo con 8 días de anticipación sin tener ninguna responsabilidad.

TRABAJADORES DE LOS HOTELES, BARES Y RESTAURANTES: Lo esencial de éste tipo de relación es el salario a percibir, ya que las propinas en éste tipo de trabajo forman parte del salario. Las partes fijarán el aumento que deberá de hacerse al salario base para el pago de alguna prestación o indemnización que corresponda al trabajador. Al igual que los domésticos, la alimentación forma parte del salario. Los trabajadores estarán obligados a tratar con esmero a los clientes que concurran al establecimiento y los inspectores del trabajo vigilarán el cumplimiento de éstas normas especiales.

MÉDICOS RESIDENTE: EL trabajo de los médicos residentes es aquel que prestan los profesionales de la medicina dentro de un establecimiento hospitalario con la finalidad de cubrir la residencia necesaria para obtener un certificado de especialización. Este tipo de trabajo se presta mientras duren los estudios y prácticas respecto de ésta disciplina. Conforme al Artículo 353-F de la Ley, la relación de trabajo será de tiempo determinado no menor de un año ni mayor del tiempo necesario para cumplir con su residencia y obtener el certificado de especialización. Las causales de rescisión en este tipo de relación serán por el incumplimiento de las normas que se le hayan impuesto, por violación de las normas éticas o administrativas de la unidad médica o por falta a la misma profesión médica.

INDUSTRIA FAMILIAR: En esta clase de trabajo laboran sólo los cónyuges, sus descendiente, ascendientes y pupilos por lo que no se aplican las disposiciones de ésta ley.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY: Este tipo de preceptos regulan las relaciones entre trabajadores administrativos y académicos y las instituciones de educación superior autónomas, con objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo (Artículo 353/J). El trabajador académico es el que presta servicio de docencia en las Universidades; éste podrá ser contratado por jornada completa, media, o por hora de clase. El salario puede establecerse en diferentes tipos si corresponde a categorías diversas.

Los trabajadores podrán formar sindicatos, siendo éstos de tres tipos: Académicos, administrativos y de instituciones si comprende a ambos tipos de trabajadores. Ahora bien, en caso de huelga se dará aviso por lo menos con diez días de anticipación antes de suspender el trabajo.

Los trabajadores de la universidades disfrutarán de sistemas de seguridad social, en los términos de sus leyes orgánicas o conforme a los acuerdos que se celebren, los cuales no podrán ser inferiores a los establecidos por la Constitución Política Mexicana y de la Ley Federal del Trabajo (Artículo 353-U).

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN COMO FORMA DE DISOLUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

Antes de abordar el desarrollo de éste capitulo, debemos dejar bien claro cuales son las formas que rompen el vínculo que se origina entre el patrón y el trabajador, a través de la relación laboral.

Respecto a lo anterior diremos que en nuestra legislación laboral se consagran dos importantes figuras jurídicas que son: La Rescisión y la Terminación de las relaciones laborales; mismas que se encuentran debidamente estructuradas en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo la figura que nos interesa estudiar es la Rescisión de la relación laboral.

4.1 Rescisión de la relación de trabajo.

4.1.1 Concepto.

En la actualidad aún existe confusión en algunos términos utilizados en la ciencia del derecho; pues se ha llegado al extremo de considerarlos incluso como sinónimos, sin embargo son totalmente distintos; en esta problemática se encuentra el termino del Despido y de la Rescisión, situación que se ha presentado incluso entre varios juristas de nuestro derecho mexicano; al suponer a la Rescisión como un despido y al despido como una rescisión. Debido a esto nos vemos obligados a señalar algunas definiciones que nos mostrarán de una manera clara la problemática (a la que ya hicimos referencia) entre el Concepto de la Rescisión y el Despido; y buscar la que consideremos correcta.

Para Mario de la Cueva:

Se conoce con el nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio.⁴⁵

Asimismo el autor antes citado, señala:

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando en otro incumple gravemente sus obligaciones.⁴⁶

Trueba Urbina afirma:

La rescisión es la que hace valer el patrón y el retiro lo hace valer el trabajador.⁴⁷

Alberto José Carro Igelmo escribe:

Llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa por voluntad unilateral del empresario.⁴⁸

De la primera aseveración podemos desprender claramente que el autor nos habla de una rescisión imputable al trabajador, pero es incompleta e inequívoca en cuanto a que utiliza la palabra despido; porque en la rescisión no debe haber cabida para la palabra despido, ya que al utilizarse dicha palabra se crea una confusión entre despido y rescisión.

La segunda definición; la podemos considerar como la más adecuada de todas las que hemos enunciado, aún cuando no es lo suficiente explícita. Es decir, debe agregársele que la rescisión no solo es la disolución de la relación de trabajo decretada por un patrón y un trabajador, sino que tiene un fundamento que le da legalidad.

⁴⁵ DAVALOS, José. Derecho del trabajo. 5ª. Ed., Porrúa, México, 1994, p.145.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 141.

⁴⁷ BUEN LOZANO, Nestor de. Op. Cit. p. 77.

En la tercera, no es posible considerar la existencia de la rescisión, cuando el patrón rescinde la relación laboral al trabajador; y retiro, cuando rescinde el trabajador. Dado que la rescisión puede ser un derecho del patrón o del trabajador según sea imputable, y en esta definición tal parece que solamente puede rescindir el patrón.

En la cuarta definición no es posible dejar de tomar en cuenta la causa que originó la ruptura de la relación de trabajo, porque para que exista la rescisión debe haber una causa ya sea imputable al patrón o al trabajador. Además, en esta definición el término despido es incorrecto, dado que en la rescisión no hay cabida para otro concepto.

Como pudimos observar, en las definiciones anteriores, se trata de definir lo que es la rescisión, pero siempre se cae en el error de confundir lo que es el despido y rescisión, por lo que a continuación daremos un concepto de éste último término:

La rescisión desde nuestro punto de vista: es la disolución de la relación de trabajo, decretada por un patrón o un trabajador, con base en una disposición legal, cuando se incumple gravemente una obligación. Teniendo en cuenta que la causal que invoque debe ser considerada como grave por las disposiciones laborales o por la autoridad laboral. Esta es la razón por la cual si un patrón y un trabajador convienen en señalar en el Reglamento Interior de Trabajo causales consideradas por ellos como graves y que sean motivo de rescisión, dichas causales no tendrán ningún efecto por no estar reglamentadas por la Ley Laboral o no ser consideradas como graves por la autoridad laboral.

Se debe de tomar en cuenta que en toda rescisión de contrato por causa imputable al patrón, éste pierde un obrero que le ha costado tiempo y dinero. El

⁴⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco. El despido. 3ª. Ed. México, Pac., 1981, p. 49.

obrero, por el tiempo que llevaba laborando, ha adquirido conocimientos sobre el servicio que presta, por lo que la contratación de otro trabajador implicaría para un patrón erogaciones y pérdida de tiempo, pues el nuevo obrero requerirá de los conocimientos necesarios para desempeñar bien su trabajo. La rescisión de la relación, imputable al trabajador, trae como consecuencia que el trabajador deje de percibir su salario y pierda su trabajo con el cual obtenía el sustento para él y su familia.

La rescisión es un acto unilateral, dado que el patrón o el trabajador pueden ejercer o no éste derecho. En el caso de una causal rescisoria imputable al patrón, no termina por sí sola la relación de trabajo, porque queda supeditada a la confirmación de su validez por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En nuestra legislación mexicana, la rescisión solamente opera en el caso de las relaciones individuales pues no existe ninguna disposición jurídica que pudiera aplicarse a las relaciones colectivas de trabajo.

Con todo lo expuesto, podemos señalar que la rescisión se da por una causa grave y con base en ésta el patrón o el trabajador podrán hacer valer su derecho rescisorio, sin incurrir en responsabilidad tal y como lo establece el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo. De esta manera la causal rescisoria se convierte en el elemento esencial de la rescisión de trabajo. De no darse ese elemento no puede existir la rescisión.

Las causales de rescisión que enumera nuestra ley en materia del trabajo pueden clasificarse de tres tipos:

- Las marcadas por las primeras 14 fracciones del artículo 47 y las primeras 8 fracciones que marca el artículo 51, las cuales reciben el nombre de Causas Justas, por no tener la necesidad de darles una interpretación, dado que se encuentran perfectamente entendibles.

- Las que marcan los artículos 47 y 51 en su última fracción reciben el nombre de Análogas. Estas dependen de la interpretación que les den las autoridades del Trabajo; se aprecia también como el legislador previó la existencia de otras causas de rescisión. Las cuales deben ser calificadas por la autoridad laboral.
- Las formas de rescisión a las que hacen referencia los artículos 135, (fracción VII), 185, 208, 244, 264, 291 y 303 reciben el nombre de Especiales, dado que se tratan de trabajos de esta índole en los que el patrón no incurre en responsabilidad. Dichas causales se aplican a un prestador de servicios que realiza un trabajo especial y cuando incurre en una causal marcada por alguno de los artículos mencionados, según sea el trabajo que realice. Como su mismo nombre lo señala, son especiales porque son aplicables a trabajos especiales y determinados.

Cabe hacer mención que puede rescindirse un contrato de trabajo cuando un patrón o un trabajador no han observado determinada conducta, para el buen desempeño de las actividades laborales en la relación de trabajo de la cual son sujetos, es decir, se han incumplido determinadas obligaciones o deberes. Citamos como ejemplos de esto; los casos en que el patrón no pague el salario a su trabajador o de que, el trabajador no realice la prestación del servicio para la cual se le contrató.

La rescisión también puede ser consecuencia de una crónica negativa, al haber realizado el patrón o el trabajador una actuación que implica una falta grave. Si se ha insistido tanto en que la conducta que da origen a la causal rescisión será grave, es porque se presentan dos cuestiones:

La primera; cuando es imputable al trabajador, como el trabajador es parte esencial en la relación laboral y factor importante en la producción dentro de la

empresa, sólo por una causa grave de las que determinan como tal en la Ley Laboral podrá ser separado de su fuente de trabajo.

La segunda; cuando es imputable al patrón; como el patrón con su capital y su empresa da empleo a la clase trabajadora, sólo por una causa grave y comprobada ante una autoridad se le podrá exigir el pago de las prestaciones que se reclamen; es decir, no se puede atacar a la clase patronal por cualquier simple causa, porque implicará fuertes erogaciones al patrón y posteriormente el cierre de la fuente de trabajo.

Finalizaré diciendo que la rescisión es el resultado de un hecho o la realización de un ataque por parte del patrón o del trabajador y de que dicha conducta o hecho sea considerado grave por la Ley Federal del Trabajo o por una autoridad laboral.

4.2 Características.

Las características rescisorias son los rasgos que tiene la rescisión de trabajo. Mismas que me permito citar las siguientes:

Primera.- Es un acto unilateral porque puede llevarse a cabo por el patrón o por el trabajador.

Segunda.- Es un acto formal solo cuando el patrón rescinde la relación, ya que debe dar aviso por escrito al trabajador y si se negare el trabajador a recibir el aviso, deberá pedir a la Junta que se notifique al trabajador. Estas formalidades se las imponen al patrón los Artículos 47 en su última parte y 991 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercera.- Es personal porque sólo afecta a quien dio motivo a la causal rescisoria.

Cuarta.- La causal rescisoria debe estar reglamentada por la Ley Federal de Trabajo o ser considerada como grave por la autoridad laboral.

Quinta.- La causal rescisoria puede ser imputable al patrón o al trabajador.

Sexta.- La rescisión trae como consecuencia la ruptura de la relación de trabajo.

Séptima.- La rescisión en nuestra legislación laboral mexicana. Sólo se reglamenta en relaciones individuales y no en las colectivas.

Octava.- La rescisión es una excepción al principio de estabilidad en el trabajo.

Novena.- Con la rescisión imputable al trabajador, el patrón tiene la posibilidad de separar a un trabajador que ha incurrido en alguna causal de rescisión y que por tal causal generaba problemas en la empresa.

Décima.- Es una disposición legal que así como autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo, también lo limita a que sólo podrá separar al trabajador por una causal de rescisión (de darse el caso en el que el patrón separa al trabajador sin alguna causal de rescisión, incurriría en un despido injustificado).

Décima primera.- La rescisión imputable al patrón y decretada por la autoridad laboral impone a aquel la obligación de liquidar al trabajador en términos de lo dispuesto por el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima segunda.- En la rescisión imputable al trabajador, el patrón queda exento de pagar al trabajador los tres meses de indemnización constitucional y los veinte días por año.

Décima tercera.- Las causales de rescisión para que tengan validez deben hacerse valer dentro de los treinta días que marca la Ley Federal del Trabajo, dándose dentro de estos días la presentación de la demanda cuando la rescisión sea imputable al patrón y al separar al trabajador de la fuente de trabajo por causa imputable al trabajador.

Décima cuarta.- El trabajador rescinde por vía de acción y el patrón por vía de excepción; o vice versa en materia procesal; toda vez que el patrón también podrá demandar al trabajador y este último ante tal proceder se opondrá por vía de excepción.

Décima quinta.- La rescisión imputable al patrón no impone formalidades a trabajador. Con eso dicho trabajador sólo se concreta a separarse del trabajo y a presentar su demanda ante la Junta respectiva.

Décima sexta.- Las causales de rescisión están establecidas en forma numerativa pero no limitativa, es decir, no se contemplan todas por la aplicación de la analogía. En otras palabras, independientemente de las señaladas en forma taxativas en la fracción décima quinta del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo también se establecen las análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes, a lo que al trabajador se refiere.

4.3 Rescisión por acción y por excepción.

Para hablar sobre el tema es necesario definir lo que es la acción y excepción en materia civil, para evitar una posible confusión entre los términos y lo

que es la rescisión por acción y por excepción en materia laboral. Por lo que dividiremos el análisis de los temas en dos partes. En la primera nos referimos a la acción y la excepción en materia civil, en la segunda en lo laboral.

4.3.1 Rescisión en materia civil.

A continuación citaré las definiciones que establece el Código Procesal Civil del Estado de Morelos y un breve comentario del jurista Camelutti, así como algunas diferencias entre la acción y la excepción de derecho civil y la rescisión por acción y por excepción en derecho del trabajo.

En el artículo 217 del Código citado dice:

Acción Procesal. Mediante el ejercicio de la acción procesal, entendida como la posibilidad jurídica única de provocar la actividad jurisdiccional, se podrá interponer una demanda para pedir la administración de justicia de acuerdo con lo ordenado por el artículo 17 de la Constitución General de la República y el artículo 2o de este ordenamiento.

Por su parte el Código Procesal Civil vigente en el Estado de Guanajuato, no especifica de manera articulada dentro de algún apartado o título de manera precisa la figura jurídica anterior, ya que solamente menciona en sus artículos 1º. y 2º. Lo siguiente:

Art. 1.- Solamente puede iniciarse la actividad judicial a instancia de la parte legítima.

Art. 2.- Puede intervenir en un procedimiento judicial toda persona que tenga interés directo o indirecto en el negocio que amerite la intervención de la autoridad judicial.

Motivo por el cual nos apoyamos en la Legislación Procesal Civil del Estado de Morelos.

En su Artículo 252 del Código Procesal Civil del Estado de Morelos dice:

Excepción. El demandado tiene la posibilidad jurídica única de provocar la actividad del órgano judicial, para defenderse, una vez que se ha incoado en contra suya una acción judicial y para solicitar se administre justicia de acuerdo con lo ordenado por el artículo 17 de la Constitución general de la República y por el artículo 2o de este ordenamiento.

Como podemos observar, en las definiciones dadas por el Código Civil se aprecia claramente que la acción y la excepción puede ser ejercitada por cualquier sujeto, según sea actor o demandado, es decir, el actor puede ser demandado y ejercitar una Excepción, como sería el caso de la reconvención. En cambio, en el Derecho del Trabajo y tratándose de rescisión, el trabajador ejercita una acción y el patrón una excepción. Esto último será analizado en el siguiente punto.

Para Camelutti acción y la excepción en materia de trabajo son:

La acción es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional y la pretensión en el derecho material contenido en la acción, o sea, las pretensiones que se reclaman.⁴⁹

La excepción consiste en la reacción frente la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contradicción, en el que radica la esencia del proceso el principio de contradictoriedad que caracteriza a la contención.⁵⁰

De las definiciones dadas por Camelutti se puede apreciar que el jurista no nos da lo que realmente es la rescisión por acción y por excepción, es decir, trata los temas como lo hace el Código Vigente en el Estado, porque olvida el jurista

⁴⁹ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE: Curso de actualización sobre derecho procesal del trabajo, México, 1987, p. 16.

⁵⁰ Ibidem, p. 16.

Camelutti que la rescisión por acción y por excepción en materia laboral son muy diferentes a las que dan en Materia Civil.

4.3.2 Rescisión en materia laboral.

A continuación haré referencia a lo que realmente es la rescisión por acción y la rescisión por excepción en materia laboral, tratándose de la rescisión:

Rescisión por acción: En la rescisión imputable al patrón. El trabajador se separará de la fuente de trabajo y acudirá a su abogado para elaborar una demanda contra su patrón, posteriormente la presentará a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Con este tipo de rescisión el trabajador ejerce una acción, a través de la cual intenta alcanzar una pretensión, la cual consiste en solicitar a la Junta se ordene al patrón liquidarlo en término de lo dispuesto por el Artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo, así como también se le cubra el pago de su prima de antigüedad, salarios caídos y otras prestaciones que reclame.

Rescisión por excepción: Para entender lo que es la rescisión por excepción debemos analizar las formalidades que la Ley Federal del Trabajo le impone al patrón, cuando se separa al trabajador de la fuente de trabajo por haber incurrido el prestador del servicio en una causal rescisoria. El patrón al realizar la separación deberá tener en cuenta las formalidades que la Ley impone, como es el caso de dar aviso por escrito al trabajador. Por medio de éste se hace saber al trabajador que se le rescinde la relación de trabajo, mencionando en el aviso la causal por la cual se le rescinde, así como el día y la fecha en que ocurrió ésta. En el caso de que dicho trabajador se niegue a recibir el aviso rescisorio, el patrón contará con cinco días, a partir de la fecha de la rescisión, para que el término de lo dispuesto por el Artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo promueva la Paraprocesal. Por medio de ésta solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, se comisione al Actuario para notificar al trabajador. Después, el

patrón esperará a que el trabajador pase a la caja de la empresa por su liquidación o a que le demande alegando un supuesto despido injustificado. Si esto sucede, el patrón, al contestar la demanda en la etapa de Demanda y Excepciones, podrá excepcionarse diciendo que jamás despidió al trabajador y que se le separó de la fuente de trabajo por causas imputables al trabajador, y no sólo podrá hacer valer la excepción de rescisión sino que también puede ofrecer las siguientes pruebas: el aviso de rescisión y el expediente donde consta que promovió la Paraprocesal para notificar al trabajador y darle a conocer porqué se le rescindió la relación de trabajo.

En la contestación de demanda, el patrón podrá allanarse al pago de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, siempre y cuando se reclamen dichas prestaciones en forma proporcional al último año laborado, ya que pudiera darse el caso de que el trabajador tuviera más de un año trabajando y las reclamara por todo el tiempo que lleva trabajando; en este caso, se haría valer la excepción de prescripción sobre estas prestaciones. Hice referencia a la forma en como el patrón podrá allanarse a las prestaciones y a todo lo que corresponda a un trabajador que se la ha rescindido la relación de trabajo; porque si la defensa del patrón fuera la excepción rescisoria, deberá allanarse a lo que le corresponda a dicho trabajador.

De lo anterior queda claro que el patrón jamás ejercitó a una acción, sólo cumplió con las formalidades que la ley le impone a separar al trabajador de la fuente de trabajo, formalidades que hace valer excepcionándose en la etapa de demanda y excepciones al contestar la demanda por despido injustificado cuando el trabajador lo demanda con posterioridad. En resumen, podemos concluir que en la rescisión imputable al trabajador, el patrón en ningún momento podrá ejercitar una acción; lo que ejercitará será una excepción, para el caso de que sea demandado.

Para finalizar y entender mejor lo que es la excepción y la acción en la rescisión, daremos las siguiente definiciones:

Rescisión por excepción:

Es el conjunto de formalidades que la Ley Federal del Trabajo impone al patrón, cuando rescinde la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, formalidades que hace valer en la etapa de demanda y excepciones para el caso de que sea demandado con posterioridad por el trabajador.

Rescisión por acción:

Es el derecho que tiene el trabajador de ejercer una Acción rescisoria por causas imputables a su patrón, a través de la cual provocará la actividad de la autoridad laboral para conseguir una pretensión.

De esta manera también debemos entender que la acción es la forma de impulsar la actividad jurisdiccional, para que a través de ésta se alcance una pretensión, en el caso de un trabajador ejercite una acción en contra del patrón, al rescindir la relación de trabajo por causas imputables a este último.

4.4 Tiempo para rescindir.

En este tema analizaré al tiempo que el patrón o el trabajador, según corresponda, tiene para hacer valer una causal de rescisión. Dada la importancia que tiene la prescripción y su interrupción, en relación con el tiempo para rescindir la relación de trabajo, iniciaré definiendo estos temas en lo civil, posteriormente centraremos en análisis en lo laboral y finalmente llegaremos al tema del tiempo de rescisión.

4.4.1 Prescripción en materia civil.

Para el análisis citaremos textualmente algunos Artículos del Código Civil Vigente en el Estado de Guanajuato, los cuales hablan sobre la prescripción.

El Artículo 1231 determina que la prescripción es:

Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso del cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley.

El artículo 1232 define a la prescripción positiva y negativa como:

La adquisición de bienes en virtud de la posesión se llama prescripción positiva; la liberación de obligaciones, por no exigir su cumplimiento, se llama prescripción negativa.

El artículo 1233 del mismo ordenamiento señala:

Sólo pueden prescribirse los bienes y obligaciones que están en el comercio, salvo las excepciones establecidas por la ley.

De estos dos tipos de prescripción citados textualmente del Código Procesal Civil vigente en el Estado de Guanajuato, podemos señalar dos cuestiones:

Primera cuestión: La prescripción positiva, en nuestra legislación laboral, no puede darse en cuanto a los puestos o empleos desempeñados por personas físicas (trabajadores), dado que estos no pueden ser, por su propia naturaleza, bienes patrimoniales susceptibles de ser adquiridos por prescripción positiva. Aceptar lo contrario, será tanto como admitir que el desempeño de un trabajo o

cargo constituye una posición apta para obtener su propiedad por el simple transcurso del tiempo, en términos iguales o parecidos a los del Derecho Civil. Para fundamentar lo anterior, cita la siguiente tesis sustentada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito:

PRESCRIPCIÓN POSITIVA. NO EXISTEN EN MATERIA LABORAL PARA ADQUIRIR PUESTOS.- En materia laboral no existe la prescripción positiva, en virtud de que los puestos o empleos desempeñados por las personas físicas no pueden ser, por su propia naturaleza, bienes patrimoniales susceptibles de ser adquiridos por prescripción positiva. Aceptar lo contrario sería tanto como admitir que el desempeño de un cargo o puesto constituye una posición apta para obtener su propiedad por el simple transcurso de un determinado tiempo, en términos iguales o parecidos a los de derecho sustantivo civil.

Amparo Directo 205/87. José Téllez Ramírez. 17 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez. Informe 1988. Página 657.

Podemos señalar que un trabajador no puede llegar a ser dueño de un trabajo que realiza por el simple transcurso del tiempo, pero así adquiere derechos, como son los de su prima de antigüedad, el derecho a permanecer en su trabajo mientras subsista la materia de éste y no dé motivo a una rescisión imputable a él, etc. En cuanto a lo último podemos señalar que si puede existir la prescripción positiva en el derecho del trabajo.

Segunda cuestión: la prescripción negativa puede aplicarse en nuestro derecho laboral, entendiéndose como la existencia de un derecho u obligación, ya que en materia laboral tanto el obrero, o patrón, según sea imputable la rescisión, pueden ejercer un derecho dentro del término que les concede la ley. Entendiéndose de la siguiente forma: si un trabajador rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón, tiene derecho a que se indemnice en términos por lo dispuesto por el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y el

patrón la obligación de indemnizarlo, conforme a este artículo. El la rescisión imputable al trabajador, el patrón no sólo tiene derecho a rescindir la relación de trabajo, sino que tiene que cumplir con las obligaciones de llevar a cabo las formalidades que le impone el Artículo 47 de la Ley Laboral.

4.4.2 Prescripción en materia laboral.

A continuación haremos referencia a lo que realmente es la prescripción en el derecho del trabajo. En materia laboral debemos llamar prescripción extintiva, a la que tiene origen dentro del término que fija la ley de la materia, y dentro de dicho término el patrón puede separar de la fuente de trabajo al prestador de los servicios, cuando éste último ha incurrido en una causal rescisoria o al tiempo que la Ley le concede al trabajador la facultad demandar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a un patrón cuando éste último ha incurrido en una causal rescisoria. La llamamos extintiva porque si el patrón o el trabajador no ejerce su derecho rescisorio dentro del término que les concede la ley, se extingue. Para ejercer el mencionado derecho y de acuerdo con los Artículo 517, fracciones I, II y 736 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón o el trabajador contarán con 30 días, para ejercerlo. Para lo cual el Artículo 517, en sus fracciones I y II, reglamenta los siguientes supuestos:

PRIMERA FRACCIÓN:

- Al día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta.
- Desde la fecha en que la deuda sea exigible.
- A partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

SEGUNDA FRACCIÓN:

- A partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Debemos entender por prescripción en materia laboral, y tratándose de rescisión, lo siguiente:

Prescripción es el término que concede la ley a un patrón o a un trabajador para ejercitar un derecho rescisorio en el cual se pone fin a una relación de trabajo.

Así también, y de acuerdo con el Artículo 521, fracciones I y II, la prescripción se interrumpe por la simple presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o si la persona a quien favorece la prescripción reconoce el derecho de quien lo ejerce.

4.4.3 Tiempo de la rescisión.

Debemos entender que el tiempo para rescindir es el comprendido entre el día que inició el derecho para ejercer la rescisión y el día que finaliza, dicho tiempo está sujeto a prescripción por eso fue que iniciamos hablando de prescripción, haciéndolo con la que se da en materia civil para señalar que es muy distinta a la que rige el derecho del trabajo.

El término de treinta días para hacer valer el derecho rescisorio es lógico y adecuado desde el punto de vista patronal, dado que si se permitiera un periodo más amplio, serían atentar contra la clase patronal, pues de acuerdo a las prestaciones y los salarios caídos que un trabajador reclama, sí se empleara dicho

término y resultase un laudo condenatorio, se traduciría en una descapitalización de la empresa, la cual posiblemente la arruinaría, especialmente la pequeña empresa.

Cabe hacer la aclaración que el Artículo 517, en sus fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo pudiere contradecirse con los Artículos 47, fracción I, 51, fracción I y 52 de la misma ley; al hablar el primero de un mes y los segundos, de días. Pero esta posible contradicción desaparece al establecer el Artículo 736 de esta misma ley la forma para computar los términos, señalando que los meses se regulan por treinta días. Dentro de los cuales un patrón o un trabajador podrá hacer valer una causal de rescisión. Pero sería benéfico y positivo que el Artículo 517, fracciones I y II hablara de treinta días, como la cual se terminaría con la confusión que pudiera desatarse de un mes. Esta será una propuesta de la presente investigación.

4.5 El derecho para ejercer la rescisión.

El tema radica esencialmente en observar quien tiene la facultad de ejercer la rescisión, principalmente quien posee la facultad, si el trabajador o el patrón, y la forma de ejercicio. Claro que sí, dentro de una empresa, el patrón tiene representantes y si éstos tienen las facultades necesarias, ellos podrán hacer valer el derecho de rescisión que corresponde ejercer al patrón.

El derecho rescisorio no es más que la facultad que la ley da al patrón y al trabajador para rescindir la relación de trabajo, y será hecho valer por el trabajador cuando rescinda la relación de trabajo por causas imputables al patrón y presente su demanda ante la Junta respectiva. Así también este derecho lo ejerce el patrón cuando separa al trabajador justificadamente de la fuente de trabajo al rescindir la relación de trabajo por causas imputables al trabajador. De igual forma, el derecho

rescisorio está sujeto a prescripción en los términos que establece el Artículo 517, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

4.6 Causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad.

En el presente apartado se analizarán las causas de rescisión imputables al trabajador, entendiéndose como el acto en el cual el patrón hace saber mediante aviso rescisorio que termina la relación de trabajo con base en una causa grave, en la cual incurrió. En el caso en el que se niegue a recibirlo, se hará saber a la Junta, para que se realice la notificación respectiva.

La rescisión imputable al trabajador está reglamentada principalmente en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aunque existen otras causas de rescisión, como las especiales y las análogas.

La rescisión imputable al trabajador puede ser considerada como un derecho del patrón otorgado por la propia Ley Laboral, evitando de esta manera que el trabajador le ocasiona problemas en su empresa, en su persona, en su familia o en la fuente de trabajo, por lo tanto, el patrón, al ejercer este derecho en la forma que marca la Ley en la materia, se libera de un trabajador problema y evita responsabilidades, como las ocasionadas por un despido injustificado o una rescisión imputable a él mismo.

A continuación se analizará cada una de las fracciones del Artículo 47 citado.

En él encontraremos las causales de la rescisión imputable al trabajador:

Fracción I. Engañarlo, el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se

atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes y facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

En la fracción anterior lo que más denota es la existencia de un engaño hacia el patrón por parte del trabajador o del sindicato que lo hubiese propuesto. Con base en el engaño y dentro de un término no mayor de treinta días, el patrón podrá ejercer su derecho rescisorio separando al trabajador de la fuente de trabajo y dando por terminada la relación de trabajo por causas imputables a este. El patrón podrá hacer uso, para probar la rescisión, de las causas de recomendación que presentó el trabajador o datos falsos, en los que se atribuyan facultades o características de las cuales carezca dicho obrero, para el caso de que se ha demandado. Como se puede observar lo más importante en esta fracción es el **engaño hacia el patrón**, lo cual es motivo de rescisión.

Fracción II. Incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, análogos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

En la segunda fracción iniciaremos haciendo la observación de que la conducta negativa del trabajador tendrá que darse durante la jornada de trabajo o durante el tiempo en que está prestando sus servicios, sin importar si está laborando tiempo ordinario o extraordinario, ya que, si esta conducta se diere fuera de la jornada de trabajo, estaríamos también ante la presencia de una causal de rescisión, marcada por la fracción IV y no la II del Artículo 47 que se estudia.

Debido a que la Ley Federal del Trabajo da el mismo significado a probidad u honradez, al usar la letra "U", es necesario establecer algunas definiciones de estas palabras. Según el diccionario Pequeño Larousse Ilustrado de Ramón García y Cross, profesor de la Universidad de París, editado en noviembre de 1984, probidad significa: rectitud, integridad; la probidad es la regla de nuestros actos.

Honradez: calidad de honrado. Otras definiciones, más apegadas a la cuestión jurídica laboral, en la que nos da la Suprema Corte de Justicia de la Nación: la palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien y honradez en el obrar.⁵¹

A su vez Euquerio Guerrero, en su libro Manual Derecho de Trabajo dice:

La probidad debe entenderse como la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad.⁵²

Con lo anterior podemos entender que la falta de probidad u honradez, tiene origen cuando el trabajador incurre en su conducta en actos que perjudiquen a la empresa o a los intereses del patrón, como son los siguientes: que un médico, que presta sus servicios al IMSS sugiera al derecho habiente que le dará atención médica en otra clínica, en la cual le puede cobrar honorarios; otro caso sería el que un trabajador le haga competencia al patrón estableciendo un negocio idéntico; otro caso sería el que un trabajador haga uso de un vehículo del patrón o de la empresa para fines personales.

Cabe hacer mención de que se incurre en falta de probidad u honradez con determinados actos del trabajador, los cuales pueden ser juzgados por el Derecho Penal y llegarse a la conclusión después de un juicio, que dichos actos son lícitos o ilícitos; así también, pueden ser en el Derecho laboral motivo de rescisión imputable al trabajador. Pero es importante señalar que estos actos deberán ser juzgados en forma separada, porque el derecho penal sanciona la conducta humana que viola las leyes penales, imponiendo como penas la prisión, sanciones pecuniarias, suspensión de derecho; en cambio, el derecho del trabajo regula las relaciones entre los trabajadores y los patrones estableciendo derechos y obligaciones para ambos, es decir, si el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, el patrón tendrá el derecho de rescindir la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, porque éste último incumplió una obligación. No

⁵¹ VALENZUELA, Arturo. Derecho procesal del trabajo. 4ª. Ed., México, Porrúa, 1988, p.320.

es necesario esperar que el derecho penal juzgue los actos de probidad u honradez en que incurrió un trabajador para después hacer valer la rescisión de la relación de trabajo. Por lo que el derecho penal y el derecho laboral juzgará al trabajador en forma separada, sin tener ninguna injerencia la resolución del derecho penal sobre la del derecho del trabajo. Esta separación se encuentra respaldada por la Suprema Corte de Justicia:

Las autoridades del trabajo y las penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias del orden penal que determinados hechos de un trabajador puede tener, son independientes de los que originen en sus relaciones con el patrón, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este ordenamiento no establece como causa justificada de despido la comisión de un delito por parte del trabajador, sino que refiere a la circunstancia de que incurra en faltas de probidad u honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para decidir si incurro o no en tales faltas, sin que ello implique prejuzgar sobre su responsabilidad penal, y sin que tenga que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso respectivo, la que a la vez no se ocupará de decir acerca de las faltas en cuestión, sino de resolver si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente.

Amparo Directo 921/951.- Manuel Bustillo Valencia.- resultado el 6 de agosto de 1971, por unanimidad de 41 votos.
Informe 1971, cuarta sala página 11.

Otra situación, a la que hace referencia la misma fracción II es la del trabajador que incurre, dentro de su jornada de trabajo en actos de violencia análogos, injurias o malos tratamiento contra el patrón, su familia o personal de la empresa. Esta situación no requiere mayor explicación, por lo que solo diremos que dicha violencia puede ser física o moral, en el primer caso se trata de una agresión directa empleando la fuerza; en el segundo caso, se trata de amenazas y señas que haga el trabajador contra las personas antes mencionadas. De darse esta situación contra el patrón, su familia o el personal de la empresa estos

³² GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. 3ª. Ed., México, Pac., 1981, p. 259.

tendrán el carácter de sujetos pasivos y el trabajador de sujeto activo, porque éste último es el que realiza la conducta en la que arremete en forma física o moral a los sujetos pasivos. Cabe hacer mención de que sólo se justificará la violencia del trabajador cuando defienda su integridad.

Fracción III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Esta fracción retoma lo dicho por la fracción anterior, pero haciendo referencia a que los actos, motivo de la rescisión se den, por parte de un trabajador hacia sus compañeros, dejando exentos al personal directivo y administrativo, ya que quedan comprendidos dentro de la fracción dos.

La presente fracción básicamente tiene como objetivo, el de evitar que dentro de la jornada de trabajo, ocurran fricciones entre los obreros que al mismo tiempo alteren la disciplina y la buena convivencia.

Fracción IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

La idea anterior lejos de analizarla, la criticaré porque entre ésta y la fracción II, sólo existe la diferencia de que, en la número dos, los actos graves, motivo de la rescisión, tiene su origen durante la prestación de los servicios y en la fracción IV, dichos actos se originan fuera de la prestación de los servicios, por lo que hago valer, en obvio de repeticiones, lo dicho en fracción II y finalizaré diciendo que resulta innecesaria la fracción IV, porque bastaba que el legislador mencionara en la fracción II, la frase "o después de sus labores" y no sólo durante sus labores, para que con esto no hubiere la necesidad de la fracción analizada.

Fracción V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

De esta fracción pueden deducirse tres elementos. Primero un perjuicio material; segundo, la intencionalidad de éste, y tercero que ocurra en el desempeño de la prestación del servicio. Debiendo entender que este perjuicio ocasiona un deterioro o destrucción de los bienes muebles o inmuebles de la empresa, lo que trae como consecuencia un deterioro económico para el patrón.

Cabe mencionar que en la presente fracción el legislador olvidó señalar que no fuera solamente durante el ejercicio de las labores del trabajador, sino que también se configurará fuera del desempeño de las labores.

Fracción VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

De esta fracción también podemos observar tres elementos; El primero es la existencia de una causa grave; el segundo, que la causa sea sin dolo y el tercero que sea producto de la negligencia del trabajador. Con la presencia de los elementos estaremos ante la presencia de una causal rescisoria marcada por la fracción VI. Asimismo podemos notar que entre esta fracción y la V, se establece como diferencia la de que en una existe la intención y en la otra la negligencia del trabajador.

La negligencia que no cause un perjuicio grave y que así sea ratificada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no será motivo de rescisión de trabajo, ya que como lo menciona la fracción VI, el perjuicio deberá ser grave.

Fracción VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Cabe hacer notar que aunque existe una gran similitud entre la negligencia de la que hablamos en la fracción anterior y la imprudencia o descuido inexcusable a que hace referencia la fracción VII, no es posible considerar como igual, lo indicado por dichas fracciones, ya que la fracción VI, habla de que el trabajador ocasione daños negligentemente a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; la fracción VII hace referencia a que el trabajador imprudentemente o por descuido comprometa el establecimiento o a las personas que se encuentran en él. De esta última podemos señalar que habla de toda la fuente de trabajo y de los trabajadores de la misma, y de que no es necesario que exista la realización de un daño, ya que sólo bastará que se produzca un peligro.

Fracción VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

La fracción VII, se refiere a que el trabajador no puede cometer en la fuente de trabajo actos inmorales o contrarios a las buenas costumbres, ya que el trabajador tiene la obligación de evitar este tipo de situaciones dentro del lugar de trabajo. De aquí puede deducirse dos elementos: El primero, la realización de actos inmorales y el segundo que se lleven a cabo dentro del trabajo. Dándose estos dos elementos se estará ante la presencia de la causal rescisoria que menciona la fracción que se estudia.

Fracción IX. Revelar el trabajador los secretos o dar a conocer asuntos de carácter secreto con perjuicio de la empresa.

Esta fracción es muy clara al indicar que si un trabajador da a conocer secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado de la empresa, con lo

cual causa perjuicios, el patrón tendrá todo el derecho de rescindir la relación de trabajo.

La fracción IX encuentra un apoyo, en el Artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, al establecer como obligación del trabajador guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de lo elaborado en esa fuente de empleo.

Lo dicho en líneas anteriores resulta lógica, dado que se divulga algún secreto de fabricación que traería un perjuicio a la empresa y a los que dependen de alguna forma de ésta la Ley Federal del Trabajo; con estas disposiciones se protege a la fuente de trabajo, al evitar que los secretos se hagan del dominio público.

Fracción X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Aunque esta fracción establece claramente que será motivo de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador falte en más de tres ocasiones a su trabajo sin permiso del patrón o de una causa que justifique su ausencia. Es importante hacer aclaraciones respecto a esta disposición para que resulte procedente la rescisión. Es esencial la existencia de más de tres faltas justificadas en un periodo de treinta días.

También surge la confusión cuando se trata de jornada discontinua. Pero realmente en este tipo de jornada no debe haber ningún problema, ya que si el trabajador no se presenta a laborar a una parte de la jornada, esta inasistencia será tomada como falta de asistencia injustificada, lo anterior porque la Ley Federal del Trabajo es muy claro al decir más de tres faltas. Es decir, si un trabajador acumula en un periodo de treinta días tres faltas y media por el tipo de jornada que labora, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo.

El término para rescindir la relación de trabajo inicia al incurrir el trabajador en su cuarta falta injustificada (o tres y media), es decir más de tres. A partir de este momento nace el derecho del patrón a rescindir en contrato de trabajo. Aclarando que el patrón debe levantar las actas respectivas en las jornadas que se dieron las inasistencias.

Es importante mencionar que las faltas de asistencia del trabajador para realizar su trabajo, pueden ser probadas por cualquier medio de prueba cuando el patrón sea demandado o exista la necesidad de probar las inasistencias del trabajador. Lo señalado anteriormente se encuentra sustentado por la siguiente tesis:

FALTAS DE ASISTENCIA.- PUEDEN ACREDITARSE POR CUALQUIER OTRO MEDIO PROBATORIO.- Para demostrar las faltas de asistencia del trabajador no solamente es idónea la tarjeta de asistencia, sino cualquier otro medio, pues no existe disposición legal que establezca que el despido justificado por falta sólo pueda acreditarse a través de aquel medio.

Amparo directo 7614/81.- Ahmsa Ingeniería, S. A.- 30 de junio de 1986-5 votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: María del Refugio Cavarrubias de Martín del Campo.

Procedente:

Amparo directo 3061/73.- Fernando Corella Hara.- 29 de abril de 1974.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmerón de Tamayo. Informe 1986. Segunda Parte Página 32.

Fracción XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

De esta fracción podemos establecer la concurrencia de tres elementos para la procedencia de la rescisión. El primero es la desobediencia del trabajador hacia el patrón o los representantes de éste, entendiéndose como representantes los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza funciones

de dirección o administración. Como segundo elemento encontramos que la desobediencia sea sin causa justificada, ya que de lo contrario no se estaría ante la presencia de este elemento. Como tercer elemento se encuentra, el de que la causa de desobediencia verse sobre el trabajo contratado.

Con la concurrencia de estos tres elementos, significará que estaremos ante la presencia de la causal rescisoria que marca la fracción XI, del Artículo 47 de nuestra Ley Laboral.

Fracción XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

La Ley Laboral y la Seguridad Social consignan la obligación de preservar la salud y la vida de los trabajadores. Como consecuencia de esto, el patrón tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, por lo cual también existe la obligación para que el trabajador adopte las medidas preventivas o procedimientos indicados para evitar accidentes de trabajo; de lo contrario el patrón tiene el derecho de rescindir la relación de trabajo.

Fracción XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Para dar una explicación de esta fracción es necesario dar una definición de lo que significan las siguientes palabras, según el diccionario Pequeño Larousse:

EMBRIAGUEZ: Pérdida de la razón causada por el alcohol.

DROGA: Cualquier sustancia mineral, vegetal o animal, medicamentos de efecto estimulante, deprimente o narcótico.

NARCOTICO, CA: Que produce sopor, relajación muscular y embotamiento de la sensibilidad, como el opio, los barbitúricos, etc.

De las definiciones transcritas se desprende que cuando un trabajador se encuentran en estado de embriaguez o bajo la influencia de una droga o narcótico, generalmente tiene perturbados sus sentidos, por lo cual puede causarse a sí mismo o a sus compañeros algún accidente, resultando lógico que el patrón tenga el derecho a rescindir la relación de trabajo al prestador de servicios que se presenta a laborar en estas condiciones.

Cabe hacer notar que el estado de embriaguez puede ser apreciado a través de los sentidos, con la observación de la persona que se encuentre en este estado, por lo cual no es necesario tener conocimientos especiales o detallar los síntomas de la persona que se encuentra en estado de embriaguez. Para acreditar lo dicho; hago valer la siguiente tesis:

EBRIEDAD.

Embriaguez, Apreciación del estado de. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos, con la sola observación del hecho; esto es, es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Ejecutoriada; Informe 1984. 2ª parte.

4ª. Sala, tesis 41, pp. 38 y 39.

Esta fracción establece un caso de excepción, señalando que si existe prescripción medica para que el trabajador concurra a la fuente de trabajo, bajo la influencia de algún narcótico o droga y si oportunamente se da aviso al patrón, no se estará en presencia de esta causal. Aclarando de que si el médico dio autorización es porque, el trabajador a pesar del consumo de dichas sustancias no

se encuentra totalmente perturbado de sus sentidos, por lo cual podrá desempeñar correctamente su trabajo.

Fracción XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador, una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Primeramente se debe señalar que sentencia ejecutoriada es aquella que no admite recurso alguno por lo que no puede modificarse y que especialmente para el caso en el cual se imponga una pena privativa de la libertad al trabajador, lo cual hará imposible la subsistencia de la relación de trabajo y como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo.

Fracción XV. Las análogas a las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajador se refiere.

Para un mejor entendimiento, es necesario señalar que la analogía es la relación que existe entre un caso previsto por la Ley y otro que no está previsto, pero al tener ambos casos una gran similitud, el segundo caso recibe el mismo tratamiento que el primero, es decir, el no previsto por la ley se sujeta al que ya está previsto.

Teniendo ya presente lo que es la analogía, diré que el legislador trata de prever otras causas graves que puedan ser motivo de rescisión del contrato de trabajo, por lo cual establece dicha analogía, dado que sería imposible que el legislador hubiese podido establecer todas las causales de rescisión. En esta última fracción deja abierta la posibilidad de otras causales de rescisión. Así mismo la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá ratificar las causales que se hayan invocado para rescindir un contrato de trabajo.

4.7 Formalidades de la rescisión cuando el patrón rescinde al trabajador, sin incurrir en responsabilidad.

En cuanto a las formalidades puede establecerse que son aquellas etapas, en las cuales el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador, detallando ampliamente en el aviso rescisorio la causal de rescisión y su fundamento legal, así como el día y el momento en que ocurrió dicha causal, el hecho que la motivó. El carácter con que rescinde la relación de trabajo al prestador del servicio, es decir, si lo hace como patrón o como representante de éste y que tiene facultades para hacerlo. Si el trabajador se negare a recibir el aviso rescisorio, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá promover la para procesal ante la Junta respectiva, proporcionando el domicilio y solicitando se notifique al trabajador.

Es importante señalar que al no darse aviso al trabajador o a la Junta respectiva, el patrón estará incurriendo en un despido injustificado.

Es necesario que el trabajador tenga conocimiento del aviso rescisorio, para que por medio de esto pueda defenderse de las imputaciones que le hace el patrón, ya que para que exista la mala fe del patrón orientada a perjudicar al trabajador; esto deberá argumentarlo el prestador del servicio, al promover ante la Junta una demanda por despido injustificado.

Cabe mencionar que el término para que el patrón haga valer la rescisión de alguna causa no siempre inicia al día siguiente de tener conocimiento de la causal de rescisión, porque el Artículo 517, fracción I de la Ley Laboral, reglamenta tres supuestos, los cuales fueron tratados en el tema del tiempo para rescindir y que en obvio de repeticiones hago valer en este párrafo. Señalando que el término será de treinta días de acuerdo al Artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de rescisión imputable al trabajador, el patrón se libera de pagar los tres meses de indemnización constitucional y los veinte días por año y sólo quedará obligado a cubrir los siguiente al trabajador:

- Vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al último año laborado.
- Aguinaldo proporcional al último año laborado.
- Prima de antigüedad.
- Utilidades, si es que la hubo.
- Otras (como pudieran ser las que se estipulen en un contrato de trabajo o el pago de horas extras, etc).

4.8 Causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

En este tema se analizarán las causas por las que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad. La causal rescisoria invocada por el trabajador deberá ser considerada como grave por la Ley Federal del Trabajo o que así la considere la Junta de Conciliación respectiva.

La rescisión imputable al patrón se encuentra reglamentada en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, aunque existen otras causas que se desprenden de los Artículo de esta misma Ley, como se mencionó anteriormente al analizar la rescisión en la relación de trabajo, así como las causales rescisorias que la Junta

acepte como tales, sería el caso de la analogía. A este tipo de rescisión puede considerársele como un derecho de trabajador o rescindir la relación de trabajo cuando sea víctima de alguna causa grave.

En estas disposiciones establecidas por el Artículo 51 de la Ley invocada anteriormente el legislador trata de evitar que el obrero sea víctima de malos tratos por parte del patrón o de que no tenga seguridad para desempeñar su trabajo. Así como proteger el salario del trabajador y las condiciones en las que presta un servicio.

A continuación se analizarán las fracciones enumeradas en el Artículo 51 de la Ley Laboral:

Fracción I. Engañar, el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Cabe mencionar primeramente; que esta causal rescisoria tiene gran similitud con la fracción I, del Artículo 47 de la Ley multicitada, radicando únicamente la diferencia, en que, la causal imputable al trabajador se refiere a que el patrón sea víctima de un engaño por parte del trabajador o de la agrupación que lo propuso, atribuyéndole cualidades de las que carezca y en la fracción que en este momento se estudia se refiere a que la víctima del engaño sea el trabajador, respecto de las condiciones de trabajo. Es decir, que si el patrón y el trabajador pactaran la prestación del servicio en determinadas condiciones, estas serán las que rifan las relaciones de trabajo. Si el patrón la varía será motivo de rescisión imputable al patrón; o si se varían estas condiciones cuando el trabajador ya se encuentre laborando estaremos ante la presencia del mismo caso, cabe hacer notar que si el patrón varía las condiciones de trabajo, el trabajador contará con treinta días para rescindir la relación de trabajo, contándose a partir del tiempo en que se variaron las condiciones de trabajo; si el trabajador no rescinde la relación

de trabajo dentro de estos 30 días, esta causal quedará prescrita y se entenderá que el trabajador acepta la variación de las condiciones de trabajo.

Lo más importante de esta fracción es señalar que si se contrata a un trabajador para desempeñar un trabajo determinado y a presentarse a prestar el servicio, el patrón le ordenará desempeñar otra clase de trabajo, esto será motivo de rescisión para lo cual el trabajador contará con un término de treinta días para rescindir la relación de trabajo.

Fracción II. Incurrir el patrón, sus familiares a su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En cuanto a esta fracción y en obvio de repeticiones me remito a lo señalado con antelación a lo dicho en la fracción II, del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Claro que esto desde el punto de vista de la rescisión imputable al patrón.

Fracción III. Incurrir el patrón, sus trabajadores o familiares, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

En cuanto a esta fracción y para ser relativo, me remito a lo señalado con antelación en la fracción IV, del Artículo 47 de la Ley del Trabajo, indicando e interpretando esto como una rescisión imputable al patrón.

Fracción IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

Esta fracción es muy clara, al señalar que si un patrón reduce el salario al trabajador esto será causal de rescisión.

La importancia de esta causal radica en proteger el salario del trabajador aunque es cierto que actualmente el salario ha perdido más del 80% del poder adquisitivo, es importante evitar la reducción del salario, evitando también un mayor deterioro en la economía del trabajador.

Fracción V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Esta fracción se refiere a que el patrón no cumple con la entrega del salario en la fecha y lugar convenidos, lo cual es motivo de rescisión. La presente disposición tiene relación directa con lo que establece el Artículo 25, fracción VII, en el cual se establece el día y el lugar de pago del salario, como requisito del escrito en que consten las condiciones de trabajo. Considero que esta fracción consagra también la importancia de evitar que un patrón pague el salario al trabajador en un lugar no pactado para el pago de salario, pudiendo inducir al trabajador a gastar su dinero, cuestión que sería grave, ya que ese dinero significa el sustento para el trabajador y para los que dependen de él.

Fracción VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

La fracción hace referencia a que si un patrón maliciosamente causa algún daño a las herramientas que el trabajador utiliza para realizar sus servicios que presta, será motivo de rescisión. Esta malicia por parte del patrón debe ser intencional, de no ser así, no será motivo de una rescisión.

Además se trata esencialmente de evitar que un patrón maliciosamente cause algún daño a las herramientas del prestador del servicio evitando también un posible accidente del trabajador por motivo del año que sufrieron sus herramientas. Si en la fracción referida no existiere el patrón tendría en su alcance una forma de perjudicar al trabajador ocasionando posiblemente que el trabajador renunciara a su trabajo, por lo cual al encontrarse dicha fracción en el

Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, es una forma positiva para proteger a la clase trabajadora.

Fracción VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

La fracción VII, queda sujeta a lo que es la seguridad Social, en la cual básicamente se trata de proteger la salud del trabajador y su familia, lográndose mediante la utilización de medidas que prevengan algún accidente u enfermedad. Cuando en la fuente de trabajo no existen medidas que eviten accidentes o enfermedades y existen condiciones antihigiénicas y de inseguridad para realizar la prestación del servicio, esto será motivo de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador.

Cabe mencionar que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad es la encargada de evitar que existe algún peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, por lo que a continuación hablaremos de esta comisión. En primer lugar, tiene su origen en el Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, en segundo lugar su objetivo es preservar la integridad física de los trabajadores en el desempeño de sus labores. Tiene también el carácter de permanente y debe estar integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa. Se debe constituir de inmediato en los centros de trabajo que ya están operando, o bien dentro de los treinta días siguientes a la fecha de iniciación de operaciones tratándose de empresas de nueva creación.

Dicha comisión tiene las siguientes facultades:

- Elaborar un programa calendario de recorridos de inspección en los centros de trabajo.

- Realizar los recorridos de inspección conforme al programa elaborado.
- Levantar las actas correspondientes de dichos recorridos.
- Sugerir a la empresa la adopción de medidas de seguridad e higiene.
- Enviar a la inspección del trabajo, copias de las actas levantadas.

Fracción VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Dada la similitud que existe entre esta fracción y la fracción VII del Artículo 47, del mismo ordenamiento, tendremos en cuenta lo ya analizado, pero esta interpretación desde el punto de vista de la rescisión imputable al patrón.

Fracción IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Para esta fracción reafirmamos lo dicho al tratar la fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, (en lo que se refiere a la imputabilidad de la rescisión).

Como formalidad de la rescisión imputable al patrón, puede señalarse que la Ley Federal del Trabajo no impone al trabajador determinadas formalidades, como se las impone al patrón, por lo que al darse una causal rescisoria imputable al patrón, el trabajador sólo se retirará de la fuente de trabajo y acudirá a su abogado para presentar su demanda ante la Junta respectiva. Aclarando que el

trabajador contará con treinta días para rescindir la relación de trabajo, iniciándose estos treinta días al día siguiente en que tuvo origen la causal rescisoria.

En la rescisión imputable al patrón y cuando así lo dictaminó la Junta de Conciliación y Arbitraje en el laudo respectivo, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado en los términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y además a que se le cubran las prestaciones que se les reclame en su demanda y los salarios caídos (los salarios que dejó de percibir después de haberse separado de la fuente de trabajo por causas imputables al patrón).

CAPITULO V

ESTUDIO DEL TRANSFONDO JURIDICO DEL AVISO RESCISORIO POR PARTE DEL PATRON.

Una vez que hemos analizado la rescisión de trabajo, tanto sin responsabilidad para el trabajador como para el patrón; podemos afirmar que efectivamente nuestra ley laboral plasma de manera clara y concisa en que momentos o casos se debe disolver la relación laboral cuando aun exista la fuente de trabajo y la materia de ésta, sin que a las partes se les finque responsabilidad; que en un momento dado puedan afectar el desarrollo armónico de los factores de la producción. Ahora bien por lo que respecta a las causas en que el patrón puede rescindir sin responsabilidad; existen aspectos que deben ser analizados detenidamente para que puedan ser comprendidos y en un dado caso tengan la debida aplicación; tal es el caso del último agregado que se le hizo al artículo 47, fracción Décima Quinta; Cuarto Párrafo de la ley de la materia que entró en vigor el primero de mayo de 1980.

Por lo tanto en este capítulo retomaremos el agregado antes mencionado; en específico como literalmente se plasma:

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Para iniciar con el desarrollo del presente tema partiremos del análisis estructurado por el legislador y los diferentes criterios que han tomado varios tratadistas en relación con este precepto.

5.1 Aviso rescisorio.

La palabra "aviso" desde el punto de vista gramatical denota varios significados mismos que a continuación se señalan:

"AVISO m. Noticia dada a alguno. Indicio. Anuncio. Advertencia, consejo. Atención. Prudencia... Andar o estar uno sobre a. Estar prevenido."⁵³

Los conceptos que se le han dado al término "aviso"; han coincidido con los demás diccionarios de la lengua española; sin embargo cabe hacer el señalamiento de que la mayoría están de acuerdo en que se trata de una noticia; postura ante la cual también estamos de acuerdo; sin embargo en las demás concepciones que se tiene respecto a lo que es un aviso, diremos que no se apegan al estricto sentido que debe de tener, ya que como podemos apreciar algunas de estas son solamente sinónimos, causas y consecuencias que no dejan en claro como debe considerarse adecuadamente al "aviso".

Ahora bien para nosotros es más recomendable que el término en cuestión sea tomado en cuenta como "noticia dada a alguno"; toda vez que es el sentido que le da significado común al tema en cuestión.

Por lo que respecta al termino aviso rescisorio, ya aclarado lo anterior, podemos concluir que el silogismo interpretado por el "aviso" y para efectos de la presente materia; será la noticia por la cual el patrón hace del conocimiento del trabajador; que desde ese momento deja de prestar sus servicios en la fuente de trabajo, por haber incurrido en una o más causas graves que se enumeran en la Ley Federal del Trabajo, específicamente las establecidas en su artículo 47, mismas que con antelación se hizo referencia.

⁵³ Diccionario Enciclopédico Ilustrado: Credimar. Credimar, España, 1997, p. 158.

Respecto a este "aviso" hay que señalar que la Ley Federal del Trabajo (art. 47, fracción XV, párrafos antepenúltimo y penúltimo) dispone que el aviso debe ser por escrito en donde se señale la fecha, causa o causas de la rescisión; para hacerlo del conocimiento del trabajador, o en su defecto; de la Junta; esto último a sabiendas de que el trabajador se niega a recibirlo. De este precepto podemos deducir que la legislación laboral aun se le encuentran algunas deficiencias en cuanto a las mínimas condiciones de modo, tiempo lugar y circunstancias que se deben de tomar en cuenta, desde nuestro particularmente punto de vista, dentro de la formulación del escrito del aviso rescisorio; toda vez que la disposición referida solamente obliga, literalmente, al patrón a invocar las causas que señala el artículo 47 de la ley referida y que no trastoca la esencia del animo en como actuó el trabajador o cómo pudieron darse dichas causas.

Del mismo precepto, que nos ocupa se puede percibir la presencia de una obligación que nace en una forma derivada del derecho que tiene el patrón de rescindir a su trabajador; dicho deber consiste en dar aviso al trabajador, en forma personal o por medio de la Junta, de la rescisión. Y como toda obligación, en caso de incumplimiento, trae aparejada consecuencias; asimismo el patrón al no cumplir con el aviso respectivo dicha omisión le origina consecuencias jurídicas frente a las cuales está forzado el patrón a responder; en virtud de que se considerará como despido injustificado.

5.2 La teleología del aviso rescisorio.

El comunicado que el patrón está obligado a hacerle al trabajador, cuando ya no desea que le siga prestando sus servicios en la fuente de trabajo por encontrarse en algunas de las causas graves que la legislación laboral señala; tiene una teleología que trasciende más allá de lo que se puede apreciar en la redacción del precepto que lo ampara (art. 47, fracc. XV; antepenúltimo, penúltimo y último párrafo). Disposición que precisa una obligación por parte del patrón,

algunas formalidades que debe de acatar el empresario para dar cumplimiento a tal imposición y la posible consecuencia a que lo conllevará el omitir dichos requisitos; pero no se aprecia en su redacción cual es la intención que tuvo el legislador al formularla.

Por lo tanto, atendiendo a lo anterior, nos interesa dejar en claro cual fue el propósito que pretendía alcanzar el legislador al elaborar este precepto; es decir, la teleología del aviso rescisorio.

Al hablar de teleología estamos haciendo referencia a lo que va mas allá de lo que se encuentra plasmado en la Ley, esto es, el objetivo y la finalidad que se pretende lograr con tal aviso rescisorio, o por otra parte que es lo que se pretende evitar con tal figura.

Con el aviso rescisorio el legislador pensó crear una medida jurídica, de carácter social, que evitara las actitudes unilaterales, arbitrarias y en muchos de los casos caprichosas de los empresarios; que se encontraban totalmente fuera del ámbito legal que tutelan las garantías sociales de los trabajadores; al momento de rescindir al trabajador, el cual se encontraba en total estado de indefensión frente a esta situación; toda vez que el patrón en cualquier momento y sin que estuviera obligado a justificar su proceder le podía impedir al trabajador que siguiera prestando sus servicios personales y subordinados en la empresa u establecimiento. De ahí que el aviso rescisorio sea una limitante que obliga al dueño de la empresa a justificar la rescisión que opere en contra del obrero sin responsabilidad para el primero y, por lo tanto, actuar dentro del marco de la legalidad y justicia al momento de separarlo de la fuente de trabajo.

Asimismo, la figura del aviso, tiene por objeto que el obrero tenga conocimiento del motivo por el que se le esta rescindiendo, de la fecha de la rescisión y cuales son las causas graves por las cuales surge una situación que hace imposible la existencia del vínculo Obrero- patronal. En términos más

explícitos que el trabajador tenga los medios de defensa necesarios para que no sea objeto de alguna injusticia por parte del patrón al realizar una rescisión sin bases jurídicas, y pueda demandar el despido injustificado.

Por lo general, la teleología del aviso rescisorio es la de proteger a la clase económicamente débil, preservando ante todo el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que si es estrictamente necesario romper con la relación de trabajo; esto se dé sin violentar los derechos de las partes.

De la reflexión anterior podemos destacar que no obstante que el aviso rescisorio se puede apreciar, generalmente, como un medio de protección de la clase trabajadora; lo es también del sector empresarial, esto en virtud de que si el patrón invoca adecuadamente las causales en que efectivamente haya incurrido el trabajador y cumpla adecuadamente con el precepto en cuestión, él podrá rescindir al trabajador problemático que ponga en peligro la armonía, la seguridad y el buen desarrollo de las actividades productivas en perjuicio de sus demás compañeros y de la empresa misma; sin el riesgo de que esto le pueda traer consecuencias jurídicas posteriores; pues en caso de que el obrero rescindido demande el despido injustificado, éste no procederá.

En conclusión el aviso rescisorio tiene como finalidad última, evitar conflictos presentes y futuros que lesionen las garantías de los trabajadores y de los patrones, que pudieran poner en peligro tanto la integridad económica del trabajador así como el buen desarrollo de las actividades en la empresa.

5.3 Despido injustificado.

Este tema lo hemos abordado superficialmente al hablar del concepto de la rescisión, sin embargo es necesario profundizar o ampliar más el criterio de la figura antes mencionada.

5.3.1 Concepto de despido injustificado.

Hablar del despido injustificado es hablar de un tema controvertido. Varios juristas, como se analizó en el capítulo anterior, al tratarlo lo hacen como si fuera una forma de rescisión, tal y como lo hace Francisco Ramírez Fonseca, en su libro "el despido" en el cual habla de rescisión pero no de lo que es despido injustificado. Otros juristas hablan constantemente de despido injustificado, lo que tampoco es aceptable. Por esto y para evitar que se continúe dando estas controversias daremos una serie de conceptos sobre el despido, para llegar finalmente al concepto de despido injustificado.

DESPIDO: Acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.⁵⁴

DESPIDO: Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.⁵⁵

Debemos manifestar que no estamos de acuerdo con las anteriores definiciones tomadas de diccionarios muy usuales. En primer lugar, ambas definiciones definen la rescisión imputable al trabajador y no despido injustificado.

Debe quedar muy claro que en una definición de despido injustificado no hay cabida para la rescisión. También es incorrecto hablar de despido injustificado; lo correcto es separación, la cual es consecuencia de una rescisión imputable al patrón o al trabajador. Para terminar con las confusiones sobre lo que debemos entender por despido injustificado presentamos la siguiente definición:

⁵⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. Pág. 244

⁵⁵ UNAM: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico mexicano. México, 1991. Pág. 1111

Despido injustificado: Es el acto unilateral y sin fundamento legal que realice el patrón al prescindir de los servicios de un trabajador sin una causa justificada y, como consecuencia de esto el trabajador es separado de su fuente de trabajo o se le impide el desempeño de su trabajo.

Con la anterior definición queda claramente precisado que entre despido injustificado y rescisión existe una gran diferencia, ya que la rescisión si tiene como base una causa que la justifica y el despido injustificado no posee esta característica.

El despido injustificado atenta gravemente contra la estabilidad en el trabajo, porque generalmente el patrón despide a su trabajador, sin que éstos den algún motivo para este despido, es decir, el patrón no rescinde la relación de trabajo con base en una causa rescisoria, sino que prescinde de sus servicios porque así lo decide el patrón. De esta manera señaló que sé atenta contra la estabilidad en el trabajo, porque al separar al trabajador de la fuente de trabajo, se rompe este principio. Cabe señalar que estabilidad en el trabajo no significa permanencia eterna en él, sino que el trabajador debe permanecer en su trabajo mientras tenga capacidad para realizarlo o subsista la materia de trabajo y no dé motivo a que se le rescinda.

Por otro lado, el despido injustificado atenta contra el artículo 123, primer párrafo de nuestra Carta Magna, 39 y tercero de la ley Federal del Trabajo. Según estos preceptos legales el trabajo es un derecho; entonces el patrón por propia voluntad no puede privar al trabajador de su trabajo, ya que al hacer esto viola los derechos de trabajador y atenta contra la estabilidad en el trabajo.

El despido injustificado constituye violación de derechos porque no tiene un fundamento legal para llevarse a cabo, es decir, cuando un patrón separa a un trabajador de la fuente del trabajo injustificadamente, lo hace sin tener un fundamento legal. Por lo que puede decirse que el despido injustificado está

prohibido. Prueba de esto son las sanciones que se le impone al patrón al obligársele a pagar los tres meses de indemnización constitucional y los salarios caídos y vencidos, cuando se comprueba ante la junta el despido injustificado.

El despido injustificado se presenta más frecuentemente en nuestro país porque las disposiciones legales que existen no son suficientes para evitarlo, como sucede en la rescisión imputable al patrón, en la que se obliga a pagar los veinte días por año. En el despido injustificado sólo se impone al patrón la obligación de pagar los tres meses de indemnización constitucional o que se reinstale al trabajador, siempre y cuando el trabajador no se encuentre dentro de los supuestos que enumera el artículo 49 de la Ley Laboral.

En la acción de reinstalación el trabajador tiene como protección la de continuar realizando el trabajo que hacía asta antes del despido injustificado. En la acción indemnizatoria el trabajador tiene como pretensión la de alcanzar una indemnización con el pago de los tres meses de indemnización constitucional la prima de antigüedad, salarios caídos y vencidos, y las demás prestaciones que reclame el trabajador.

Cabe hacer mención que el trabajador nunca podrá ejercer en forma conjunta la acción de reinstalación e indemnización. Siempre tendrá que decidir cual de las dos acciones ejercitará.

5.3.2 Caracteres del despido injustificado.

Tomando como base la definición de despido injustificado que dice: es el acto unilateral y sin fundamento legal que realiza el patrón al prescindir de los servicios de un trabajador sin una causa justificada y como consecuencia el trabajador es separado de la fuente de trabajo o se le impide el desempeño de su

trabajo; diremos que los caracteres que se pueden rescatar de tal concepto son los siguientes:

1.- Sólo el patrón o los representantes de éste pueden llevar a cabo un despido injustificado.

2.- no existe fundamento legal que autorice el despido injustificado.

3.- El despido injustificado, no está permitido por la Ley Federal del Trabajo, es decir, está prohibido.

4.- Existe un término de 60 días o dos meses (art. 518) para que el trabajador ejerza una acción de cumplimiento de contrato o indemnizatoria, cuando sea despedido injustificado.

Por lo tanto podemos sacar por deducción que el despido injustificado es más grave que cualquier tipo de rescisión, porque el trabajador no da motivo a dicho despido. Controversia que debe ser ventilada ante el órgano jurisdiccional competente; de tal manera que conozca de tal conflicto y resuelva; dictando un laudo que restaure el derecho del trabajador que se vio afectado por haber sido despedido de su fuente laboral, sin que existiera causa que le justificara.

5.4 Órgano jurisdiccional que conocerá del incumplimiento de las obligaciones laborales.

Las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, son las contempladas en la Ley Federal del Trabajo y que a nuestro juicio, dichas autoridades son en un momento determinado las competentes para conocer y resolver de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo por incumplimiento de las normas en materia del trabajo; y en caso específico del tema que estamos

tratando, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador o en su defecto hacer del conocimiento de la autoridad laboral; asimismo del despido injustificado.

Dependiendo de la naturaleza del conflicto, así como de la rama o industria de que se trate, será del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación, de la Junta Local de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, de tal suerte que a nuestro entender, es necesario en primer término dar la definición de las autoridades del trabajo:

Autoridades de trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades administrativas, las mencionadas en la fracción I al VI del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones o representantes de capital y trabajo.

Al hacer referencia a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se puede decir que en general la competencia de las Juntas Federales es expresa y lo que no se establece en favor de éstas corresponde a las Juntas Locales. Es decir las Juntas Federales solamente serán competentes de conocer los conflictos laborales que se originen en las ramas de la industria que claramente señala la Ley; de ahí que se diga que es expresa su competencia; y las demás que la ley no haga mención a ellas serán competencia de las Juntas Locales. Así, con fundamento en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

a).- La industria y de hidrocarburos.

b).- La industria petroquímica.

c).- Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, esto como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

d).- La industria electrónica.

e).- La industria textil.

f).- Las industria cinematográfica.

g).- La industria hulera.

h).- La industria del cemento.

i).- La industria azucarera.

j).- La industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices.

k).- La industria de productos químicos-farmacéuticos y medicamentos.

l).- La industria de celulosa y papel.

m).- La industria de aceites y grasas vegetales.

n).- La industria empacadora y enlatadora de alimentos.

o).- La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y gaseosas.

p).- La industria ferrocarrilera.

q).- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

r).- Empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

s).- Conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas.

t).- Tratados colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

u).- Industrias que sean conexas de las anteriores, entendiéndose por ellas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios, así como también en algunos casos de la industria maderera, vidriera y tabacalera.

En los casos no previstos dentro de la clasificación anteriormente mencionada, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 529 de la Legislación Laboral, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados de la Federación.

5.5 Clasificación de las autoridades del trabajo.

5.5.1 Junta Federal de Conciliación.

Están integradas con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expide la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección será por los trabajadores libres (artículo 593 L.F.T.).

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerité el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una accidental. (artículo 592 L.F.T.).

Las funciones de las Juntas Federales de Conciliación son las siguientes:

1.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones, procurando arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

2.- Actuar como Juntas de Conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto al cobro de pretensiones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

3.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Terminada la recepción de las pruebas la junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.

6.- Las demás que les confieren las leyes (artículo 591 de la Ley citada).

5.5.2 Juntas Locales de Conciliación.

Dispone el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo que en los Estados funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios y zonas económicas que determine el gobernador. No funcionarán las Juntas Locales de Conciliación en Municipios o Zonas económicas que están instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Son aplicables a las Juntas Locales las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación. Las asignaciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados.

5.5.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente (artículo 605 L. F. T.).

La Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria o de otras actividades. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (artículo 606 L. F. T.).

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la Capital de la República quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiente al conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajo, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 606 L. F. T.). El pleno se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 607 L. F. T.).

Cuando el conflicto afecte a dos o más ramas o actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 609 L. F. T.).

Las Juntas especiales se integran como:

- **Con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, con el presidente de la Junta Especial, en los demás casos y**
- **Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 609 L. F. T.).**

El representante de la Junta es nombrado por el Presidente de la república (artículo 612 de la misma Ley).

El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- ❖ **Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.**
- ❖ **Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afectan a la totalidad de las ramas de la industria y de las otras actividades representadas en la Junta.**
- ❖ **Conocer el recurso de revisión interpuesta en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.**
- ❖ **Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.**

- ❖ Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.
- ❖ Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas y
- ❖ Las demás que se le confieran las leyes (artículo 614 de la Ley en la materia).

En general, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (salvo en conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario). Las Juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones relativas a la determinación de las personas que tienen derecho a la indemnización de los casos de muerte por riesgo de trabajo.
- Conocer tal recurso de revisión interpuesta en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
- Recibir en depósitos los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

- Las demás que le confieren las leyes, (artículo 604 y 616 L.. F. T.).

5.5.4 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, y en general, la integración y el funcionamiento de estas Juntas Locales se rigen por lo dispuesto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (artículo 621 y 623 de la L. F. T.).

También y para concluir, se cree necesario hacer mención de lo que es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que se encuentra íntimamente ligado a los tribunales laborales y a las relaciones de trabajo en forma general, así como es necesario destacar la importancia función que desempeña esta institución, de tal suerte que diremos que tienen las siguientes funciones:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas (artículo 530 L. F. T.).

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (artículo 531 de la misma ley).

Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos (artículo 534 de la Ley citada).

Es evidente que la procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo que tiene la función de tutelar los derechos de los trabajadores, por considerárseles frente a sus patrones como mercedores de la protección legal especial.

A nuestro Juicio, han quedado precisadas cuales son las autoridades del trabajo existentes que están facultadas para conocer y resolver sobre las cuestiones que dan lugar a la presente investigación. Ahora bien sobre la cuestión que establece el último párrafo, de la fracción Decimoquinta, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; ha sido discutida por varios juristas, dando cada uno de ellos su muy particular punto de vista jurídico, como veremos a continuación.

5.6 Criterios de diversos juristas respecto al aviso rescisorio.

Los estudiosos del derecho se han dado a la tarea de estudiar y opinar, también respecto al polémico precepto del artículo 47, fracción décimo quinta, último párrafo que a la letra dice:

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Redacción, que se añadió que es muy precisa en lo que se pretende lograr; sin embargo ha sido muy debatido; porque mientras algunos juristas toman una postura optimista respecto tal precepto otros se han manifestado en contra, considerándolo incluso como una norma que no tiene una justificación jurídica su existencia, sino que se trata de una cuestión administrativa; como veremos a continuación:

Según BALTAZAR CAVAZOS FLORES en una Crítica que hace al último párrafo de éste precepto en uno de sus libros, señala:

...en 1980, se añadió al último párrafo comentado que " el avisos deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

También se añadió que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado."⁵⁶

De este comentario se aprecia que no nada mas se trata del último párrafo, en cuanto a las observaciones que se detallan, ya que, si es cierto " el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de las Junta respectiva". Este precepto corresponde al párrafo que le antecede y no como erróneamente lo menciona que pertenecen al último párrafo. Pues podemos precisar que el autor comete un error considerado grave, toda vez que nos señala como último párrafo del artículo 47, fracción XV, de la Ley de la materia, los dos últimos. Con esto se somete a duda que el agregado realizado al artículo citado, en el año 1980, se trate de un solo párrafo, toda vez que la reforma constaba de dos, y no como lo trata de aparentar el autor que nos ocupa; pues al considerar como parte integrante del último párrafo el penúltimo, incurre en un error gramatical, lo que le resta credibilidad a su criterio.

Siguiendo analizando la postura del mismo autor argumenta lo siguiente:

...estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que sedé o no el aviso de notificación.⁵⁷

Tratando de entender la posición en que se ubica Baltazar Cavazos Flores, al manifestar lo anterior, diremos que éste trata de indicar que la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación y que la falta de dicho aviso no deberá traer por si sola la consecuencia de que el despido se considere como injustificado; pues él considera que cuando suceda esto el despido se refutarese como presuntamente injustificado, concediéndole con esto al patrón la llamada prueba en contrario. Argumento del cual estamos en total desacuerdo en virtud de que el autor con su postura de que el despido sea presuntamente injustificado y con esto al patrón le deja recaer la prueba en contrario; no precisa la situación del trabajador porque existiría una laguna entre si seda o no se da el despido injustificado, situación en la que se ve afectado el trabajador al pasar a ser una víctima de la inseguridad jurídica en cuanto al despido: Pues es claro que la posición en que se sitúa el jurista abordado, es la de defender la postura empresarial. Y de la cual se denota que no debe de confundirse entre un acto administrativo a una formalidad jurídica.

Por su parte el maestro Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en su Ley Federal del Trabajo; comentan también dicho agregado del artículo 47, fracción XV , párrafos penúltimo y último; refiriéndose a lo siguiente:

...la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de despido. Trillas, México, 1992, Pag. 61.

de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.⁵⁸

Los autores en cita claramente precisan que si el aviso no se da al trabajador o a la Junta, por sí sola bastara para considerarse el despido injustificado; razón de esto determina claramente la función principal de la palabra aviso; si se otorga o no origina derechos y obligaciones a la partes en relación laboral. Determinando con esto su aplicabilidad literal de estos preceptos en que se dé o se deje de dar el despido injustificado con responsabilidad al trabajador o al patrón. Criterio que apoyamos y consideramos en estar totalmente de acuerdo, ya que consideramos que se debe de acatar literalmente dicho precepto, sin dar lugar a una presunción.

Asimismo fortalecemos nuestra postura con el criterio jurisprudencial, actual, que han utilizado las Juntas de conciliación y Arbitraje, como de los Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la falta de aviso de despido trae como consecuencia por ese solo hecho que el despido sea automáticamente injustificado.

ALVAREZ DEL CASTILLO. Estima que la precisión de los efectos del aviso es un acierto, pero no esta de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador, estimamos con esta carga que se impone a las Juntas no traerá consigo entorpecimiento en sus funciones normales.⁵⁹

Consideramos que no es ninguna carga de trabajo para las Juntas, ya que si bien es cierto, es una obligación emanada de un precepto para que la autoridad coadyuve con la clase empresarial en el desempeño de apoyar en el aviso que se le tiene que dar al trabajador.

⁵⁷ ibem, pag. 62

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. 68ª. Ed., Porrúa, México, 1992, pag. 48.

Después de haber analizado los distintos criterios, de los juristas antes mencionados; se desprende que en ellos existe una diversidad de opiniones, en relación al aviso rescisorio; ya que el primero de ellos defiende una postura empresarial; en cuanto a señalar que es un acto administrativo y que por lo tanto la falta de este dará lugar a un presunción del despido injustificado, creyendo con esto que protege los intereses del empresario. En relación al comentario hecho por los segundos juristas se aprecia que tutela los intereses de la clase trabajadora, en cuanto al despido injustificado,; considerando este el más adecuado por defender los derechos sociales de los económicamente débiles o de los que carecen de los medios económicos necesarios para subsistir. En tanto que el Tercer jurista se puede señalar que no esta ni a favor ni en contra de los sujetos de la relación laboral; ya que él en sí determina que es una carga administrativa a las Juntas, desprendiéndose de esto que apoya incondicionalmente la posible excesiva carga de trabajo que tienen las Juntas en el desempeño de sus funciones de dirimir controversias laborales.

5.7 Propuesta.

Como hemos dicho en el punto anterior; estamos a favor de que las características de imperatividad, coexibilidad y coactividad de la disposición contenidas en el artículo 47, fracción XV, último párrafo; tengan aplicación literal; hecho que en nuestros días se ha omitido su aplicación debida en las cuestiones de rescisión laboral; pues como hemos analizado han influido demasiados criterios en su aplicabilidad; ya que no se define aun el carácter que tiene o que se tiene. Aun mas grave por la falta de ignorancia, de no observancia y de interés de la misma ha generado una confusión literal de su aplicación por parte de los que se someten a la relación laboral: Razón es que actualmente el trabajador en la mayoría de los casos desconoce la existencia de este agregado, que tutela sus

⁵⁹ Ibidem; pag. 48.

intereses como clase social débil económicamente; asimismo también en muchos de los casos el patrón, por el exceso de trabajo que tiene, tampoco tiene conocimiento de este último agregado y que por falta de interés le genera un menoscabo a su patrimonio, así como un trastorno emocional en la relación laboral con su trabajador y que va en contra de terminar con los prejuicios de la clase patronal.

Esta problemática esta latente en nuestra sociedad; y debe ser atacada con medios jurídicos adecuados a la realidad social que se vive en las fuentes de trabajo. La respuesta a esta exigencia se encuentra en dar a conocer a los trabajadores y patronos de la manera más directa e inmediata la importancia que tiene dicho precepto y la obligación a que esta sujeto el patrón al pretender rescindir al obrero de su fuente de trabajo; de tal manera que no existan causas que justifique la no aplicación literal del precepto en mención.

Para ello proponemos que el último párrafo, de la fracción XV, del artículo 47 se traslade, tal y como se encuentra redactado, a los contratos Individuales, Contratos Colectivos y en último de los casos en los Contratos Ley; pues en estos el trabajador y el empresario tienen participación directa en su elaboración y por lo tanto tendrán conocimiento amplio de las cláusulas que se sujetarán ambas partes; subsanando de esta manera la ausencia del conocimiento o el desconocimiento gramatical de la Ley.

Para que quede debidamente definido lo que se propone, se realizará el proyecto siguiente de cómo es que deberá anexarse lo antes citado:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DESTAJO Y TIEMPO
INDETERMINADO.**

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____, del año del _____, los que suscribimos el presente contrato; a saber: representada por el señor: _____ como patrón, que en lo sucesivo se le denominará " el patrón", y por la otra respectivamente, el señor: _____, por su propio derecho, como trabajador, a quien en lo sucesivo se le denominará " el trabajador", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo por destajo, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley federal del Trabajo, el señor _____, declara que su representada es una sociedad mexicana dedicada a _____, con domicilio en _____, y acredita su personalidad con _____ el trabajador declara llamarse _____, edad: _____, estado civil: _____, nacionalidad: _____, domicilio: _____.

Segunda.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Tercera.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistente en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, que a continuación se especifican:

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

Cuarta.- La duración de la jornada será de _____, horas diarias, de lunes a _____, con el siguiente horario: de las _____, a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

Quinta.- El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- I.- _____
- II.- _____
- III.- _____

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

El trabajador tendrá un salario de garantía de _____ por jornada de _____ horas de trabajo, cuando durante ese tiempo éste a disposición del patrón para prestar sus servicios y no le sean proporcionados los materiales o instrumentos de trabajo necesarios para realizar sus labores: Y, como contraprestación, se obligará realizar un trabajo equivalente de esa garantía, en cual quiera de las tareas indicadas en las tarifas, siempre que el patrón le proporcione los elementos de trabajo necesarios para ello.

El salario se le cubrirá los _____ de cada semana vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del cien por ciento mas del salario por unidad de obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán excederse de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no esta autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Séptima.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Octava.- Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____, de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74

de la Ley Federal de Trabajo, a saber: el primero de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, veinte de noviembre, veinticinco de diciembre y el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Novena.- El trabajador, después de un año de servicio continuo disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____.

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo de trabajo.

Décima.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

Décima primera.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción décima del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que las practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima segunda.- El trabajador será capacitado en los términos de los planes y programas establecidos por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo Tercero Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Décima tercera.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador: entró a prestar sus servicios en el día _____, del mes de _____ del año de _____.

ADICIÓN: Cláusula Décima Cuarta.- En caso de que se dé la rescisión del presente contrato el patrón se obliga a dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

El patrón reconoce que por la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Décima quinta.- Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiere a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se

someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta

Leído que fue el presente contrato por las partes, en impuestos de su contenido y fuerza legal lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.⁶⁰

CONTRATO COLECTIVO:

CONTENIDO LEGAL

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE NHUMO S.A. DE C.V./ S.I.Q.P.C.S. y C. DE LA R.M.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran por una parte el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carbo química, Similares y Conexos de la República Mexicana, con domicilio en Ave. Insurgentes Sur número 756, Col. Del Valle 03100, México; DF; y por la otra NHUMO, S.A. DE C.V., con domicilio en Ele. Km. 139.2 de la carretera Mante-Tampico, municipio de Altamirano, Estado de Tamaulipas, localidad en la que se aplicará el presente contrato colectivo de trabajo.

CONTRATANTES

1.- NHUMO, S.A. DE C.V., declara ser una sociedad mexicana constituida conforme a las leyes del país, previo permiso del gobierno federal, según acta constitutiva de fecha 7 de diciembre de 1989 y ser propietaria de la Unidad Industrial para la Elaboración de Negro de Humo y otros productos, representada por el Ing. Mario Suro Rodríguez en su carácter de Director General de la empresa, la cual se encuentra establecida en el Km. 139.2 de la carretera Mante- Tampico, municipio de Altamirano, Estado de Tamaulipas.

II.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA, PETROQUÍMICA, CARBOQUÍMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, declara estar legalmente constituido conforme a la Ley Federal del Trabajo, representado en este acto por el Sr. Gilberto Muñoz

Mosqueda, en su carácter de Secretario General del Sindicato, así como estar registrado en la Dirección General de Registros de asociaciones y organismos cooperativos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número 3137 y ser miembro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

PERSONALIDAD JURIDICA

Las partes se reconocen ampliamente la personalidad con que se ostentan, que en el mas amplio derecho corresponde comparecen a la celebración del presente contrato al tenor de las siguientes:

DECLARACIÓN

Las partes reconocen que la industria que se trata tiene características especiales de operación y mantenimiento, por lo que considera indispensable capacitar previamente a sus trabajadores y por ello convienen en establecer programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores de nuevo ingreso y de planta. Asimismo dará la oportunidad de capacitarse para adquirir mas conocimientos en los términos de los manuales correspondientes, tanto de calidad como técnicos.

CLÁUSULAS

(.....)

4.- Ambas partes convienen en referirse a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a los artículos 9 (personal de confianza), 47 (causales de rescisión), 59 (distribución de las horas de trabajo), 66 (prolongación de jornada), 73 (pago en días de descanso), 74 (descansos obligatorios), 75 (labores en descansos obligatorios), 132 (obligaciones de los patrones), 134 (obligaciones de los trabajadores). Asimismo acuerdan que la jornada semanal de trabajo será de 40 horas.⁶¹

ADICION DE PARRAFOS: *También conviene que en caso de que se dé la rescisión de la relación laboral, la empresa⁶² se obliga a dar aviso por escrito al trabajador o los trabajadores, de la fecha y causa o causas que le dan origen.*

⁶⁰ Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de derecho del trabajo. 20ª. Ed., Esfinge, México, 2000, pag. 43 al 47.

⁶¹ Seminario realidad laboral del siglo XXI. Consejo Coordinador Empresarial, 7 de mayo de 1998.

⁶² Al hacer mención de la palabra empresa, estamos haciendo referencia al titular de la fuente laboral.

Asimismo, en caso de que el trabajador o los trabajadores se negare (n) a recibir el aviso, la empresa dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le (s) sea notificada la disolución de la relación laboral.

La empresa reconoce que por la falta de aviso al trabajador (es) o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

CONTRATO LEY:

**CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA
VIGENCIA**

21 DE ENERO DEL 1995 AL 20 DE ENERO DEL 1997.

(.....)

CAPITULO X:

SANCIONES, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE CONTRATOS.

(.....)

ADICIÓN AL ARTÍCULO 111.- En los casos de rescisión del contrato individual, la industria o su representante se obliga a dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, la industria o su representante dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

La industria o su representante reconoce que por la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Cuando un industrial o su representante separe sin causa justificada a un trabajador le pagara los salarios caídos y lo repondrá nuevamente en su puesto o pagará las cantidades que la Ley establece sin perjuicio de los derechos del trabajador.⁶³

Estas son las medidas que se deben de realizar para que tanto el trabajador como el responsable de la fuente laboral (empresario) tengan fácil acceso y conocimiento directo de la obligación que demanda el agregado del artículo 47, fracción XV, en sus último párrafos; de tal manera que no exista justificación por la no-aplicación literal del precepto. Ahora bien solamente resta la buena voluntad de las partes para que se puedan plasmar, como anteriormente lo hicimos, en los contratos multicitados dicho agregado del artículo 47 de la Ley laboral; y que de esta manera dejen de ser víctimas de inseguridad jurídica las partes celebrantes de la relación laboral.

⁶³ Nota: Cfr. Diario Oficial de la Federación: La Revisión del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, 3 de julio de 1996, Segunda Sección, Pag. 1 a la 15.

CONCLUSIONES:

1.- En la época precortesiana existieron grandes culturas, que dominaron a pueblos mas pequeños y débiles, a los que sometieron al trabajo esclavizado por ser prisioneros de guerra. Sin embargo no existen documentos que nos detallen cuales eran las condiciones del trabajo antes de la colonia o que nos hablen de que existían relaciones de trabajo, horas de trabajo y salarios; aunque sí podemos afirmar que existieron diversas artes y oficios por las vestigios arqueológicos que se han encontrado, de las actividades que desarrollaban los artesanos y obreros libres.

2.- Con la conquista, empiezan ha haber indicios de las relaciones de trabajo que se fueron formando y las condiciones en que estas se prestaban; así mismo, con la implantación del Derecho Peninsular, comienza ha haber leyes orientadas a regular el trabajo en las unidades de producción que se establecieron en la Nueva España destacándose entre ellas las Leyes de Indias. Pero a pesar de que existió tal documento legal las condiciones de trabajo entre indios y encomenderos no mejoraron, debido a la falta de eficacia en la aplicación de la ley esto como consecuencia de la carencia de órganos jurisdiccionales establecidos en la Nueva España y a la ausencia de aplicación estricta de la Legislación Peninsular.

3.- Realizada la Independencia de México se siguió aplicando en Derecho Peninsular o Español, pues se carecía de órganos legislativos adecuados para promulgar nuestras propias leyes que regularan la vida independiente del nuevo país. Aunque no hay que olvidar que durante este periodo se expidieron una serie de bandos leyes y constituciones que por la inestabilidad que se encontraba el país se quedaron en simples proyectos que no tuvieron aplicación.

4.- En 1857 se elabora la primera ley que recibe el nombre de Constitución Política de México; ordenamiento legal en el que por causa de la férrea defensa que realizaron los seguidores de la propiedad privada o garantías individuales durante las discusiones del proyecto; no se logró consagrar en ella ningún derecho social; a pesar de la apremiante exigencia del sector del trabajo.

5.- No es hasta 1917; en donde se consagra por primera vez en la historia las garantías sociales; quedando plasmadas en el artículo 123 Constitucional, resultando de esta manera amparada una clase social económicamente débil. Esto como respuesta al grito desesperado de los movimientos obreros y huelguísticos que cada día eran sofocados más cruelmente. De ahí que se considere que el origen de este artículo se deba a los ideales de Ricardo Flores Magón y los Postulados del Partido Liberal Mexicano retomadas por los Constitucionalistas de Querétaro en 1917.

6.- Con la elaboración del artículo 123, empezaron a surgir una serie de leyes en materia del trabajo en todo el país, esto con el propósito de crear el procedimiento que se tenía que seguir para que tuviera aplicación adecuado el artículo 123 Constitucional, pero se empezaron a originar una serie de conflictos de competencia por razón del territorio en algunos Estados de la Republica; de ahí que se tuviera que pensar en la federalización de la Ley Laboral, naciendo de esta manera, en 1931 la Ley Federal del Trabajo.

7.- En la Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado "A"; se sustituye el término Contrato por la de Relación de Trabajo y al Contrato lo considera como el documento en donde se consignan las condiciones de la prestación del trabajo llevando de esta forma al trabajador a un plano más humano y justo.

8.- El Contrato y la Relación de Trabajo son figuras jurídicas que la Ley Federal del Trabajo define para que el Contrato de Trabajo no se confunda con el Contrato Civil; pues este último implica siempre un acuerdo de voluntades para

llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio; debe existir forzosamente el contrato para que se entregue o transmita la cosa sujeta al acto civil; en tanto que el Contrato Individual exista o no, con la simple prestación de los servicio, dará lugar al nacimiento de la relación de trabajo; de ahí que la relación del trabajo proteja la energía humana, ya que el trabajador no es un artículo de comercio. El Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga prestar a otra un trabajo subordinado mediante el pago de un salario.

9.- La Ley Federal del Trabajo regula distintos tipos de contrato en su artículo 35, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada, etc.

10.- Por lo que respecta a la Relación de Trabajo en el mismo artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que, cualquiera que sea el acto que le dé origen, se entiende como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, es por ello que presume que con la presencia de una relación de trabajo existe un acuerdo de voluntades; pues el hecho de que se celebre un contrato de trabajo no hay la seguridad de que se lleve a cabo una relación laboral; ya que puede haber contrato de trabajo y nunca prestarse servicios subordinados.

11.- En la relación de trabajo intervienen elementos básicos que son fundamentales para su existencia:

El trabajador, patrón, la prestación del servicio, servicio en forma personal, subordinación y el pago del salario; aunque este último podría considerarse más que un elemento, una consecuencia. Además de los ya señalados, también un aspecto importante es la voluntad del trabajador.

12.- Ahora bien, el contrato y la relación de trabajo son dos cosas distintas, a pesar de que en algunas ocasiones se presenten unidos. Si bien es cierto que la

relación de trabajo posee valor sin el contrato, también el contrato tiene valor sin la relación.

13.- La relación de Trabajo, a sido y sigue siendo tema de que hablar para los juristas, quienes se dieron a la tarea, a través de la historia, de exponer criterios básicos para dar una clara idea de la relación obrero-patronal; algunos tomaron un criterio netamente civilista al considerarlo como un contrato de compra-venta otras posturas estrictamente económicas al considerarla como un contrato o una forma de asociación como algunos otros consideraban el contrato de contrato como el de arrendamiento y por último los que con sus criterio daban a la relación de trabajo un aspecto estrictamente social y legal.

14.- La relación misma deriva del vínculo laboral que se origina entre el trabajador y el empresario, ya que en muchas ocasiones no se sujeta a las condiciones estipuladas. Por lo tanto no estamos de acuerdo en los criterios de los juristas que pretenden atribuirle características propias de otros tipos de relaciones, pues por su naturaleza esta posee cualidades diferentes a cualquier otro tipo de contrataciones. De ahí que tenga que ser regulada por una ley diferentes a las del Derecho Privado.

15.- Por su parte el contrato de trabajo es un formulismo no indispensable para que exista una relación laboral, el contrato es solamente una manifestación expresa que no afecta la relación pues en caso de que éste no exista el trabajador será protegido por la ley.

Lo anterior debido a que el derecho del trabajo nació para proteger a la persona física que presta un servicio personal subordinado, a cambio de un salario; y sobre todo al ser humano en su integridad de las posibles acciones que intente el patrón para obtener un beneficio fuera de lo que señala la Ley.

16.- Debido a que, en las relaciones de trabajo, las condiciones en que éstas se prestan no siempre son las mismas y por lógica existen diferentes formas; la legislación en materia laboral señala dos tipos de regímenes establecidos en los contratos de trabajo: el ordinario, en el que se encuadran los derechos y obligaciones mínimas generales que en toda relación de trabajo deben hacerse valer y por otro lado el régimen especial, en éste básicamente por la naturaleza de las actividades que se realizan, fue que la legislación se encargó de encuadrarlas en un régimen distinto al ordinario; pues cabe hacer la mención que dadas las peculiaridades del trabajo de algunas actividades se les han atribuido características adicionales.

17.- Ahora bien los contratos de trabajo a la relación laboral, no siempre duran toda la vida productiva del trabajador, sino que también la ley prevé que durante el tiempo que el trabajador se encuentra prestando sus servicios subordinados al patrón pueden concurrir alguna o algunas causas que den lugar al rompimiento del vínculo que los une, surgiendo como consecuencia la figura de la rescisión.

18.- La rescisión de trabajo es una excepción al principio de la estabilidad en el trabajo, porque autoriza al patrón o al trabajador a disolver la relación de trabajo con base en una causal o causales que marque la Ley.

19.- En la rescisión de la relación de trabajo el patrón rescinde por excepción y el trabajador por acción, lo que significa que el trabajador presenta demanda ante los tribunales del trabajo, en cambio el patrón lo lleva a cabo separando en forma justificada al trabajador.

20.- Para que el trabajador sea separado, en forma justificada de la fuente de trabajo debe de haber incurrido en alguna o en algunas de las causas graves que invoca el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Además de que debe serle comunicada la rescisión de la relación de trabajo, por medio de un aviso rescisorio

por escrito, obligación a que queda sujeto el patrón; y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo se hará del conocimiento de la junta.

22.- En caso de que el patrón omitiera el cumplimiento del deber que le impone el Artículo 47 fracción XV, en sus tres últimos párrafos la separación de trabajo de la empresa o establecimiento será considerada como despido injustificado.

23.- El despido injustificado no es una excepción al principio de contabilidad en el trabajo como lo es la rescisión, en virtud de que es permitido por la Ley Federal del Trabajo y como consecuencia cuando el patrón lo lleva a cabo lo hace sin derecho ni razón.

24.- El Despido es un acto unilateral y sin fundamento legal, que realiza el patrón al prescindir de los servicios de un trabajador sin una causa justificada y como consecuencia de esto, el trabajador es separado de la fuente de trabajo.

25.- De lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que los preceptos agregados en 1980 al artículo 47 fracción XV, son de gran relevancia; pues en caso de no acatamiento trae consecuencias que ponen en peligro el equilibrio de los factores de producción, pues por un lado el trabajador se ve lesionado en su integridad económica y sin medios de defensa suficientes para protegerse, y por el otro al patrón le trae consecuencias jurídicas engorrosas que en un momento dado le traerán un menoscabo en sus ganancias.

27.- Por lo tanto debido a la gran relevancia que pudiera tener el aviso rescisorio, consignado en sus tres últimos párrafos, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que se acate tales preceptos literalmente.

28.- Actualmente, la omisión que ha provocado el sector patronal a tal precepto, la ha tratado de justificar argumentando ignorancia de tal consagración

jurídica; en tanto que por su parte el trabajador se ha mantenido pasivo, en muchas de las practicas desleales que el patrón realiza en su contra; debido a que él sí desconoce la Ley. Por lo tanto para evitar estas situaciones proponemos que los preceptos relativos al aviso rescisorio se trasladen literalmente a los Contratos Individuales, Colectivo y Ley de Trabajo para que las partes de la relación de trabajo tengan acceso directo de estas disposiciones y le sea más fácil acudir a ellas para la defensa adecuada de sus derechos derivados de la relación de trabajo. Ahora bien, lo que restaría sería la buena voluntad de las partes obrero-patronales para que sean plasmados los preceptos en cuestión en sus respectivos contratos laborales.

BIBLIOGRAFÍA.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.

BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones del Derecho Laboral, Trillas, México, 1982.

----- Causales de despido. Trillas, México, 1992.

CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. 6ª. Ed., UNAM, México, 1984.

CLIMENT BELTRAN, Juan B . Formulario de derecho del trabajo. 20ª. Ed., Esfinge, México, 2000.

----- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 14ª. Ed., Esfinge, México, 1997.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 1998.

CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I y II, 8ª. Ed., Porrúa, México, 1967.

----- . El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, 2ª. Ed., Porrúa, México, 1974.

----- . El Nuevo Derecho Mexicano, Tomo II, Porrúa, 7ª. Ed., México, 1993.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. 5ª. Ed. , Porrúa, México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 9ª. Ed., Porrúa, México, 1994.

----- . Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1985.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, 14ª. Ed., Porrúa, México, 1986.

Diario Oficial de la Federación: La Revisión del Contrato Ley de la Industria textil del Ramo de la Lana, de fecha 3 de julio de 1996, Segunda Sección, México.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado: Credimar. Credimar, España, 1997.

Diccionario Jurídico Mexicano: Autores Diversos, Tomo. I al IV, 7ª. Ed., Porrúa, México, 1994.

Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo. 53, Espasa-Calpesa, Madrid, 1988.

FERRARI, José de. El Derecho del Trabajo. De Palma, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, 17ª. Ed., Porrúa, México, 1981.

JIMÉNEZ MORENO, Wilberto y otros. Historia de México, 4ª. Ed., ECLALSA, México, 1989.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "Curso de actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo". México, 1987.

LAGOS MARTÍNEZ, Silvio. La Función Notarial ante el Tratado Trilateral de Libre Comercio, Editorial Cárdenas, México, 1993.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Ley del Seguro Social.

MARGADANT S., Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 7ª. Ed., Esfinge, México, 1986.

MSD: "Drogadependencia", El Manual Merck, 8a. de., Doyma, Barcelona, España, 1989.

MSD: "Narcomanía", El Manual Merck, la de. Merck & Co. Inc., Robway, N.J., USA., 1954.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, 4ª. Ed., Porrúa, México, 1986.

PAZOS, Luis. Libre Comercio: México-E.U.A.: Mitos y Hechos, Diana, México 1991.

Periódico "El Nacional", de fecha 2 de mayo de 1994.

POUDEVIDA, Antonio y otros. Diccionario Porrúa de la lengua española, Porrúa, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El despido, 3ª. Ed., Pac., México, 1981.

ROSSUMANO, Druzo. Derecho del trabajo. UNAM, México, 1989.

Seminario: "Realidad laboral del siglo XXI". Consejo Coordinador Empresarial, 7 de mayo de 1998.

TESIS 1161, del apéndice. Semanario Judicial de la Federación. Quinta parte, Cuarta sala, México, 1975.

Texto Oficial del Trabajo de Libre Comercio de América del Norte, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. 68ª. Ed., Pomúa, México, 1992.

UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano: México, 1991.

VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª. Ed., Cárdenas, México, 1979.

VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª. Ed., Pomúa, México, 1988.